

Le Brasseur Syndical



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

Volume 5, # 3
Mars 2008

Retrouvez-nous sur le Web
Au : www.sttbl.ca

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

Date de tombée
Prochain numéro:

Avril 2008

Écrivez-nous!

Dans ce numéro:

Inbev numéro deux au monde.....	1
Climat de travail.....	2
Bénéfice net de Molson Coors.....	3
Syndiqués en colère.....	3
Erratum nouveau permanent.....	3
Nouveau retraité.....	3
Sudoku.....	4
Sommaire des griefs actifs.....	4
Caricature.....	4
Chauffeur-livreur chez Inbev.....	4
Convocation Ass. Générale.....	4

SABMiller aurait dépassé Inbev pour devenir 1er brasseur mondial

06/02/2008

Le brasseur SABMiller vient de dépasser le belgo-brésilien Inbev pour devenir le premier groupe brassicole mondial, annoncent mercredi plusieurs sites internet. Les résultats en hausse enregistrés en Chine et le rachat en cours de la brasserie néerlandaise Grolsch seraient à l'origine de ce succès.

SABMiller contrôle une série de brasseries dans 27 pays (mais pas en Belgique), qui brassent à peu près 200 marques de bière différentes, représentant plus de 230 millions d'hectolitres. Parmi elles: Peroni (Italie), Gambrinus, Radegast, Pilsner Urquell, Velkopopovicky (République tchèque), Castle Lager (Inde)... Le groupe britannique a décidé de maintenir son offre de rachat des parts de Grolsch, alors qu'elle en détient déjà 94,65%. Le brasseur offre 48,25 euros par action, ce qui représente un coût total de 816 millions d'euros. Les personnes détenant le reliquat d'actions peuvent encore les monnayer jusqu'au 20 février. Selon les chiffres cités, émanant de l'institut Plato Logic, SABMiller a produit 231,7 millions d'hectolitres de bière en 2007, représentent 13,1% de parts de marché. Quant à Inbev il aurait produit 225,6 millions d'hectos pour 12,8% de parts de marché. De même source, Inbev aurait produit 215,2 millions d'hectolitres en 2006 mais le site internet de la multinationale belgo-brésilienne annonce 246,5 millions d'hectolitres...

Dans le milieu brassicole belge, on fait d'ailleurs remarquer que ces chiffres sont tout relatifs. Ils sont en constante fluctuation, au gré de la reprise... ou de la vente de l'une ou l'autre brasserie par les deux grands groupes qui dominent actuellement le classement mondial. Il y a quelques jours, une autre péripétie avait animé le marché brassicole mondial: l'annonce du rachat des britanniques Scottish et Newcastle (propriétaires en Belgique d'Alken Maes) par les Néerlandais de Heineken, associés pour l'occasion aux Danois de Carlsberg. (VVA)

Favoriser le bien-être du personnel rapporte

L'un des pièges du manager est l'absence de reconnaissance des membres de son équipe.

Être heureux au travail rend productif. On connaît la chanson.

Pourtant, en observant les cas d'épuisement professionnel se multiplier autour de soi, on a l'impression que les patrons sont plus doués à gérer des machines que des êtres humains.

La situation n'est pas irrémédiable pour autant. Titulaire de la Chaire en gestion de la santé et sécurité du travail et professeur à l'Université Laval, Jean-Pierre Brun publie ces jours-ci *Les 7 pièces manquantes du management* aux Éditions Transcontinental.

À partir de ses recherches menées auprès d'une vingtaine d'entreprises et plus de 17 000 employés et gestionnaires, l'auteur a identifié sept pièges : l'absence de reconnaissance, le manque de soutien, le manque de respect, la difficulté de concilier le travail et la vie personnelle, la surcharge de travail, l'absence de participation aux décisions et l'ambiguïté des rôles.

L'ouvrage propose des stratégies pour améliorer le bien-être au travail et faire de l'organisation une entreprise en santé. Comme dirait Guy-A. Lepage à *Tout le monde en parle* : " Entrevue bien-être. "

Journal Les Affaires - Vous avez commencé votre carrière de spécialiste en santé et sécurité du travail comme monteur de lignes chez Hydro-Québec. À l'exception des conditions de travail, qu'est-ce qui vous a attiré dans ce métier ?

Jean-Pierre Brun : J'ai fait ma thèse de doctorat sur les monteurs de lignes, des gens qui composent avec le risque

au quotidien. Quand on a les deux mains dans la pâte, c'est la meilleure manière de comprendre la réalité de ces travailleurs. J'ai suivi une formation de neuf mois, puis j'ai travaillé comme monteur de lignes pendant un an et demi.

En lisant votre livre, on a l'impression que les patrons sont meilleurs à gérer des machines que des êtres humains. Les entreprises québécoises sont-elles bien gérées ?
On peut faire mieux. Le bien-être et la qualité de vie au travail sont une richesse pour l'entreprise. Elles se sentent pressées aujourd'hui et ne croient plus avoir aucune marge de manoeuvre pour augmenter leur compétitivité.

À mon avis, il y a encore une marge de manoeuvre si on offre de bonnes conditions de travail.

Tout le monde se plaint de trop travailler. Mais est-ce la réalité ?

Ce n'est pas un mythe. On constate une augmentation de la charge de travail. La plupart des organisations ont supprimé des postes, mais n'ont pas réduit leurs objectifs de rendement.

Qu'est-ce que le concept entreprise en santé ?

La santé doit devenir une fonction de l'entreprise au même titre que le marketing. Il lui faut un responsable et un programme. Il faut aussi pouvoir l'évaluer et lui donner des ressources financières.

Une entreprise en santé obtient des économies découlant de la baisse de

l'absentéisme, de l'amélioration du climat de travail, de la diminution des griefs et des économies en assurance salaire.

Le Bureau de normalisation du Québec travaille à développer une norme spécifique pour les entreprises en santé.

Une façon d'y arriver est de donner des tapes dans le dos, dites-vous ?

La reconnaissance est un élément de motivation que l'on connaît dès sa petite enfance. Dans le monde du travail, ça a été troqué contre la rémunération. Or, c'est loin d'être suffisant.

Vous déplorez aussi le manque de respect et l'incivilité au travail. Doit-on vouvoyer ses collègues de travail ?

Non. Le respect ne veut pas dire d'établir des distances. Vous tutoyez votre femme et vos enfants et vous les respectez. La personne en face de vous au travail a une dignité, il faut la respecter.

Une fois les solutions retenues, il reste à les mettre en application. Les obstacles sont nombreux, écrivez-vous. Pour les surmonter vous suggérez d'adopter le principe des 2 000 heures. Comment ça fonctionne ?

C'est un critère de choix. Un travailleur fait une tâche pendant 220 jours par année, ce qui représente 2 000 heures. Quand vient le temps de retenir une solution, il faut privilégier celle qui a des impacts toute l'année sur les tâches plutôt qu'une activité ponctuelle comme une conférence de Jean-Pierre

Molson Coors a réalisé un bénéfice net de 173,2 millions \$ US au 4e trimestre

2008-02-12

MONTREAL - Molson Coors a réalisé un bénéfice net de 173,2 millions \$ US, ou 95 cents par action, au cours de son quatrième trimestre terminé le décembre, en forte hausse par rapport à celui de 99,3 millions \$ US, ou 57 cents par action, enregistré un an plus tôt. L'augmentation est de 74,5 pour cent.

Le chiffre d'affaires du brasseur s'est élevé à 2,17 milliards \$ US au dernier trimestre de 2007, contre 2,10 milliards \$ US un an auparavant. Le chiffre d'affaires net, qui tient compte de la taxe d'accise, a été de 1,60 milliard \$ US, contre 1,53 milliard \$ US, pour une croissance de 4,5 pour cent.

Le volume, en barils, a été de 10,5 millions au cours du quatrième trimestre de 2007, en baisse par rapport à 10,9 millions l'année précédente. La baisse de 3,7 pour cent est entièrement imputable au fait que le quatrième trimestre de 2006 comptait une semaine de plus, a expliqué la compagnie mardi en dévoilant ses résultats.

Au Canada, Molson Coors a dégagé un bénéfice avant impôts de 129,6 millions \$ US au quatrième trimestre, exclusion faite des charges inhabituelles, ce qui représente une baisse de 2,9 pour cent comparativement au quatrième trimestre de 2006. Cette diminution est principalement imputable au fait que des ventes ont été enregistrées au cours d'une semaine de plus au cours de l'exercice précédent ainsi qu'à l'augmentation du coût des produits vendus par baril, facteurs qui ont été neutralisés en grande partie par l'amélioration des prix nets et l'incidence favorable de 18 millions \$ US des fluctuations des taux de change au quatrième trimestre.

Le bénéfice avant impôts du secteur Etats-Unis a, pour sa part, crû de 39,7 pour cent comparativement au quatrième trimestre de 2006 pour se chiffrer à 71,5 millions \$ US, contre 51,2 millions \$ US au trimestre correspondant de l'exercice précédent, exclusion faite des éléments inhabituels. Cette augmentation est attribuable à une croissance du volume des ventes et à l'augmentation des prix nets, jumelées aux économies continues découlant des initiatives de réduction des coûts. Ces facteurs ont été neutralisés en partie par l'inflation, qui a touché le prix de marchandises clés.

Source : La Presse canadienne

AbitibiBowater

Les syndiqués en colère

Mise à jour le mardi 12 février 2008



Les travailleurs syndiqués d'AbitibiBowater trouvent scandaleux que la compagnie exige d'importantes concessions salariales de leur part alors qu'elle distribue des millions en primes de toutes sortes à ses hauts dirigeants. Selon cette information publiée dans *Progrès-Dimanche*, l'entreprise prévoit offrir des primes, des indemnités et des prestations totalisant 60 millions de dollars à ses dirigeants.

Le représentant de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt de la CSN, Yves Gobeil, trouve cette situation honteuse. « On demande des concessions aux travailleurs de 2 \$ l'heure. Je dis que ce n'est pas très conséquent. On enlèverait 10 % à l'une ou l'autre de ces personnes-là et on atteindrait les objectifs qu'ils veulent avec la main-d'oeuvre », affirme-t-il.

AbitibiBowater souhaite nuancer l'information publiée dans *Progrès-Dimanche* au sujet des primes qui seront versées dans le cadre de la fusion de la compagnie. Le porte-parole de l'entreprise, Pierre Choquette, indique que le journal a utilisé les données parues en juin dernier par Abitibi-Consolidated et Bowater pour faire des liens tendancieux. Il explique qu'il ne s'agit pas de primes au rendement, mais plutôt d'indemnités de départ qui n'ont, pour la plupart, pas été versées.

Il confirme néanmoins que 15 hauts dirigeants de la compagnie se sont partagé une prime de 2,4 millions de dollars pour avoir été maintenus en fonction à la suite de la fusion.

Rappelons qu'AbitibiBowater tente de réduire sa masse salariale de 10 % pour se remettre à flot. Rien que pour les travailleurs membres du Syndicat canadien de l'énergie et du papier-FTQ, cela représente un montant de 8 millions de dollars.

La semaine dernière, les membres du SCEP ont rejeté à 56 % les concessions salariales exigées. Selon Jean-Marc Crevier de la FTQ, ce n'est pas la divulgation de l'information sur les généreuses primes de la compagnie qui va arranger les choses. « Les travailleurs qui étaient en maudits, ils ont encore raison de l'être. Je vous le dis ce n'est pas pour aider le dossier, quand tout le monde veut essayer de trouver une solution justement pour essayer de préserver le pain et le beurre de notre monde-là, c'est comme une claque dans la face », souligne-t-il.

Départ à la retraite

Gaétan Piché (01-02-2008)

Denis Chabot (01-03-2008)

Nouveau permanent

Erratum : au mois de Février est passé régulier Patrick Turcot

Aucun régulier pour mars

Collaborateurs:

Comité journal:

Dany Richard
Alain Belanger

V.P. à l'information:
Robert Daneau

Impression:
Imprimerie C.S.N.

SUDOKU

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

Niveau de difficulté : Facile

Une école de chauffeur-livreur chez InBev à Armentières

Le brasseur InBev a créé son école de formation qui prépare la première promotion de livreurs dans les cafés. Un métier original qui allie la conduite, la relation commerciale avec le client et qui donne des responsabilités. Onze personnes venues de toute la France sont accueillies en alternance au centre routier de l'AFT IFTIM à Wasquehal et au siège social InBev à Armentières, pour une durée de neuf mois.

Cela démontre qu'Inbev voit en la livraison une valeur rajoutée.

Sommaire des griefs actifs Par département

Département	Griefs Actif	Dépôt 3ie		
		Dépôt 2ie Étape	iem Étape	Dépôt Arbitrage
Brassage				
Conciergerie				
Empaquetage	34	9	24	1
Entretien	57	9	34	14
Garage				
Lavage et vérification				
Livraison	26	7	12	7
Manutention CMM	59	17	38	4
Manutention Usine	22	2	14	6
Magasin Central	6	4	2	
Autre Chauffeur	5	5		
Usine de Filtration				
Syndical	1	1		
Tous	13	5	6	2

TOTAL **223** **59** **130** **34**

Convocation Assemblée générale

Date : **Dimanche, 30 Mars 2008**

Heure : **9 h 00 à 12 h 00**

Lieu : **Sous-sol de l'église, 448 Trudeau, LaSalle (coin Trudeau et Clément)**

Venez en grand nombre

