

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président



Volume 17 No : 02

Avril 2020

Dans ce numéro

Mot du président 1

Suite mot du président 2

• Respect 3
• Photo

STTBL Solidarité 4

Retrouvez-nous sur le Web

www.sttbl.ca

Pour nous joindre

Téléphone: 514-368-4999

Télécopie: 514-368-7771

Messagerie: sttbl.csn@gmail.com

Bonjour à toutes et tous,

Avec la crise sanitaire du Covid-19, que nous vivons depuis quelques semaines et qui ne cesse de progresser au Québec et partout dans le monde, nous avons tous réalisé que l'employeur n'a aucune reconnaissance et compassion envers les travailleurs et travailleuses qui travaillent pour AB Inbev.

Le fait d'avoir du demandé à l'employeur d'être un peu reconnaissant envers ses travailleurs, en leurs accordant une prime de risque à leur santé lorsqu'ils se présentent au travail, sans que cette décision ne viennent d'eux même est en soi-même désolant. Ils ont finalement pris la décision de nous remettre \$2.50/heure pour un maximum de 40 heures.

Comme vous avez pu le voir sur notre page Facebook du STTBL, beaucoup d'employeur ont été assez proactif dans l'implantation d'une prime, car ils savent très bien que leurs travailleurs risquent leur santé. Travailler avec avec des collègues augmente les risques de contracter le Covid-19.

Nous comprenons très bien que certains soient inquiet de se présenter au travail. Nous sommes conscient que beaucoup d'entre vous ont des problèmes de santé et n'ont plus un système immunitaire fort et qu'ils doivent quand même rentrer travailler au risque de leur vie. Quand on est un service essentiel, on n'a pas toujours le choix de travailler pour ramener un peu d'argent à la maison et ainsi subvenir au besoin de nos familles. De plus, plusieurs d'entre vous sont affectés par une mise-à-pied de leur conjoint ou conjointe, et ont donc moins de revenu à la maison. Aussi, plusieurs d'entre vous doivent garder les enfants parce que tout est fermé.

Voici un exemple pour démontrer que le risque est grand, Olymel à Yamachiche viennent de fermer leur usine, dû au fait qu'une personne infectée est rentrée travailler. À ce jour, 89 personnes ont contracter le Covid-19. Cela porte à réflexion et pourrait aussi arriver dans notre usine. Nous ne sommes pas à l'abris.

Suite mot du président

De plus, en ces temps difficiles, les relations de travail avec l'employeur se sont détériorées. Au département de l'emballage, nous avons rencontré l'employeur à plusieurs reprises afin de lui faire part que les coupures de VPO et les tâches de remplacements rajoutés n'avaient aucun sens. De plus, procéder de cette façon en pleine crise sanitaire l'est encore moins... Les modifications que l'employeur a apportés ne respectent pas les articles 14.8 et 14.9 de la convention collective pour les temps prévus de pauses et repas. Au département de l'entretien, on ne respecte pas l'ancienneté départementale en ce qui a trait à la désignation à des postes non-conventionnés, (Tech-Planner). La rencontre de main-d'œuvre de février, qui fait en sorte qu'il devrait y avoir possibilité de nominations de salariés réguliers, suite au besoin de main-d'œuvre du mois de février, a été fait le 7 avril 2020.

Malgré la demande syndicale faite à deux reprises, de céder cette rencontre en mars, l'employeur a étiré le délai. La bonne nouvelle étant que les chiffres ont démontrés la nomination de 13 salariés réguliers. Félicitation aux nouvelles nominations.

Un grief a été déposé, pour que les salariés réguliers nommés, soient rétroactif au 1^{er} mars 2020. L'employeur a pris comme décision de les nommer en date du 1^{er} avril 2020.

Un autre litige est celui qui concerne le poste affiché sur la livraison. Nous avons eu comme message de l'employeur qu'il ne respectera pas l'ancienneté des candidatures et choisira un candidat qui a une classe 1. Encore là, la convention collective est assez claire sur ce sujet. L'employeur a toujours respecté l'ancienneté d'un affichage sur la livraison; il a la même pratique depuis des dizaines d'années. Le candidat qu'ils doivent prendre à 6 mois pour aller chercher sa compétence pour obtention de la classe 1. De plus, une clause de convention collective fait en sorte que l'employeur paie le cours de conduite. Ceci empêche également le candidat avec le plus d'ancienneté, d'obtenir une promotion au niveau salarial. Nous avons constaté lorsqu'on parle de pratique passée syndicale que l'employeur n'est d'aucune reconnaissance, mais à l'inverse lorsqu'on parle d'une pratique passée côté patronal qu'ils prennent pour acquis qu'il en est de leur droit de les conserver et de les faire respecter.

Comme nous avons mentionné au cours des dernières semaines, nous allons maintenant nous faire respecter. Nous demandons à tous d'être solidaire dans nos démarches.

Solidarités camarades!



À quoi sert le Respect?

Le respect sert à favoriser un climat harmonieux au sein d'un groupe d'une famille ou d'une société. Le respect de soi et des autres développe le sens du compromis et de l'empathie. Il aide l'individu à comprendre et à reconnaître que ses paroles et ses actions ont une portée, un impact et des conséquences sur les autres. Le respect nourrit la bienveillance envers toutes personnes et toutes choses et ce, quel que soit le moment, l'humeur, le lieu, l'individu ou l'objet en question. Il incite à ne pas faire de mal à qui et à quoi que ce soit.

Respect.

Dominique Parent

V.-P info





Suivez nous sur facebook
STTBL-CSN
Et visiter notre site internet
WWW.STTBL.CA



Départ Pierre Poulin		Nouveau Per- manent	Collaborateurs: Comité journal: Marc-Eric Gagnon VP à l'information: Dominique Parent Impression: Copie Éclair
------------------------------------	--	--------------------------------	--

