



. Le Brasseur



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du Président



Volume 18 No : 03

Juin 2021

Résumé de notre rencontre du comité de relation de travail

Une première rencontre a eu lieu jeudi le 20 mai 2021. De notre agenda déposé à l'employeur qui contient 15 points en litige, seulement 3 de ses points par ordre de priorité (dossiers majeurs) ont été discutés. D'autres rencontre sont à prévoir prochainement dont une qui est céduler le 17 juin prochain afin de poursuivre la discussion concernant les autres points à notre agenda.

- Le premier point concernait les erreurs de paye.
La problématique que tous avaient est que l'employeur n'interprétait pas le texte avec la même compréhension que nous au niveau de l'article 16.1A de la convention collective qui mentionne que si il y a erreur de paye **totalisant** 8 heures et plus, l'employeur fera une correction de paye dans un délais de 48 heures ouvrable.

Cet article sera maintenant respecté correctement avec les explications apportées à l'employeur.

Donc quand vous avez une erreur sur votre paye qui **totalise** 8 heures et plus, vous êtes tous invités à aller voir votre gestionnaire et à vous assurer que la correction de paye se fera dans un délais de 48 heures ouvrable.

- Annexe H point 4 de la nouvelle lettre d'entente disparité de traitement. plus l'article 16.3A et 16.4 non-respectés.

Nous avons eu de bonnes discussions avec l'employeurs en leurs expliquant notre position sur le respect de ses ententes.

La modification de l'annexe H point 4 de la lettre d'entente de disparité de traitement fait maintenant en sorte que l'employeur doit respecter l'attribution des postes CS aux permanents CAS avant de les attribuer aux salariés temporaires.

De plus nous avons demandé le respect l'article 16.4. Donc, aucun occasionnel ne devrait être de jour si des permanents sont forcés sur les équipes.

Cet article a fait l'objet des dernières négociations.

Dans ce numéro

Mot du président	1
Suite mot du président	2
Condition féminine	3
Correction impot	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

Suite mot du président

- Entreposage de nos bières produites à Montréal en sous-traitance.

Depuis environ 8 mois, toute la bière produite à Montréal se fait entreposer dans les entrepôts satellite en sous-traitance. Le syndicat est contre la décision de l'employeur dans ce dossier. L'arbitrage est cédulé en septembre.

Nous avons expliqué à l'employeur que, dans la pratique et la signature de la lettre d'entente 1.5 et 1.6, ces tâches reviennent à notre accréditation. Cela a toujours été respecté depuis, même avec la modification de l'article 1.6 en 2003.

En règlement de plusieurs griefs, nous avons signer une lettre d'entente le 19 avril 2013 que nous avons reconduite en janvier 2017 lors du dernier renouvellement de la convention collective.

Ceci est un dossier majeur, et, nous nous attendons a rien de moins qu'au retour de ces tâches de manutention et d'entreposage qui ont toujours été effectuées par notre unité d'accréditation dans les entrepôts satellites.

Beaucoup d'emploi sont en jeu !

L'employeur nous a mentionné qu'ils vont en discuter ensemble et nous revenir à ce sujet.

Comme stipulé dans nos tracts d'information précédents, nous en sommes rendus au point où une campagne de mobilisation est nécessaire afin de nous faire entendre par l'employeur en ce qui concerne le respect de notre convention collective ainsi que de nos lettres d'ententes signées. Vous serez prochainement tenu au courant de notre plan de mobilisation qui est en préparation avec l'appui des conseillers à la mobilisation de la CSN.

Ca va prendre quelqu'un au RH pour mettre ses culottes et être capable de faire comprendre aux gestionnaires départementaux qu'il y a des articles de convention collective qui doivent être respectés avant que les départements entreprennent des changements aux opérations.

La plupart du temps la réponse provenant des gestionnaires départementaux est: "vous déposerez un grief". C'est inconcevable de ne pas avoir de respect envers nos ententes de contrat de travail négociées mutuellement.

Alors, on va s'organiser pour gagner nos combats.

Condition féminine



Le Billet de Anne-Marie...

Premièrement, j'aimerais vous remercier du fond du cœur pour la confiance que vous m'avez témoigné en votant pour moi.

Pour mon premier billet, j'aimerais vous proposer un sujet qui était important avant, qui est important aujourd'hui et qui sera important demain.

Les mots et leur pouvoir!

On dit que "les mots sont le miroir du cœur" et sont aussi le reflet des pensées. Les mots ont un pouvoir. Et parfois on ne s'en rend pas assez compte. Un mot a le pouvoir de blesser, de vous rendre malheureux, de vous mettre en colère. Mais, un mot a aussi le pouvoir vous guérir, de vous faire sourire ou de vous faire vous sentir aimé.

Qui a déjà ressenti toute une gamme d'émotions juste à cause d'un seul petit mot ?

Une colère incontrôlable ou une tristesse inconsolable qui s'est emparée de vous soudainement à la suite d'un mot?

Une immense joie qui vous ressentez grâce à un petit mot?

Juste un mot,

Un mot tout seul sur un bout de papier n'a pas de force et ni de pouvoir. Le pouvoir c'est nous qui lui le donnons. Lorsqu'on dit à une personne « t'es moche », cette personne va sentir ce mot selon ce qu'il va signifier pour elle. Certains vont le prendre comme un coup de poing tellement puissant que même après des mois et des années ils vont s'en souvenir et d'autres vont se sentir bouleverser dans leur monde entier.

Lorsqu'un mot blesse, il y a violence. Ce qu'on ressent peut engendrer un mal-être plus ou moins profond, plus ou moins intense mais la douleur vient du fait que les mots nous touchent dans notre intimité et notre intégrité. La violence verbale se focalise sur un trait, sur une différence et même un atout peut devenir défaut lorsque que la personne se sent violenté par ce mot.

«Hey beauté!» a autant d'impact sur une personne que «t'es moche».

Pour moi, les mots sont importants et je me rappelle encore des mots lancés gratuitement et qui m'ont blessées au fil des ans. Pour moi, ce sera donc avec acharnement que je vais essayer de changer cela dans notre milieu de travail.

Je nous propose, de surveiller collectivement nos mots, qu'on soit prudents lorsqu'on lance un mot à un/e collègue et si le mot est parti trop vite alors que ce n'était pas votre intention, d'avoir l'humilité de demander pardon.

Ainsi, si on veut avoir un langage rempli de liberté, de respect et compassion on doit tenir compte des certaines formes de langage et de certains mots qui peuvent blesser.



Correction impôt.

Des déductions d'impôts ont été perçu en trop lors des payes du 7 et 21 mai 2021. Après avoir rencontré l'employeur, une correction a été effectuée sur la paye du 4 juin. Pour votre compréhension, pour faire le remboursement, le taux d'imposition a été diminué lors de cette paye afin de faire en sorte que le payer en trop a été effectué à même l'impôt.

Changement de compagnie d'assurance pour assurance vie.

L'employeur nous a informé qu'à partir du 1^{er} juin 2021, Canada Vie prendra en charge la portion de l'assurance vie que nous avons présentement avec Manuvie. C'est le seul changement apporté car tout les autres services continuerons avec Manuvie. Vous allez devoir réinscrire votre bénéficiaire auprès de Canada Vie. Un courriel vous a été envoyé à cet effet par l'employeur (Jennifer Damiani).

Départ :			<u>Collaborateurs:</u>
Gilbert Rousse			<u>Comité Journal:</u>
Normand Fau-			Marc-Eric Gagnon
bert			<u>VP à l'Information:</u>
			<i>Dominique Parent</i>
			<u>Impression:</u>
			Copie Éclair

