

Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

Mot du président:



Volume 6, No, 05

Novembre 2009

Bonjour à toutes et à tous
L'édition du présent journal sera consacrée à la négociation qui a mené au renouvellement de notre convention collective. Pour ma part, je vous ferai un résumé de la négociation ainsi que des éléments qui ont été pris en considération en vue, et durant la négociation.

Le comité de négociation s'est d'abord réuni durant les deux premières semaines de septembre afin de préparer le projet de négociation qui fut adopté par le conseil syndical le 12 septembre et par les membres lors de l'assemblée générale du 13 septembre.

Le comité, durant la préparation, devait tenir compte de la conjoncture actuelle, tant au niveau économique qu'au niveau de l'industrie brassicole canadienne.

Le 14 septembre, les comités de négociation syndicale et patronale procèdent à l'échange de leurs demandes respectives. Si le comité patronal fut surpris du sérieux démontré par les représentants syndicaux, il en fut tout autrement pour les représentants syndicaux. En effet, les premières demandes patronales ont été reçues comme une insulte vu le sérieux démontré par le comité syndical.

Après un bon débat entre les représentants syndicaux, il a

été convenu de revoir l'employeur le lendemain et de débiter les négociations malgré le manque de sérieux du projet patronal. Heureusement, les représentants patronaux se sont ajustés et ont fait preuve d'un plus grand sérieux durant les journées qui ont suivies, à l'exception de ceux de la livraison.

Les négociations se sont donc déroulées jusqu'au 25 septembre en fin de journée avec un engagement de la part du comité de négociation à recommander l'acceptation des offres au conseil syndical et à l'assemblée générale.

En réalité, les discussions se sont déroulées jusqu'au 1^{er} octobre car la semaine du 28 septembre a été nécessaire à poursuivre les discussions entourant le système de rémunération variable mais surtout la notion entourant les classifications de postes. Des éléments nouveaux qui soulevaient beaucoup d'interrogation.

Par la suite, le projet fut présenté au conseil syndical du 3 octobre qui a non seulement approuvé le projet mais qui a décidé de le recommander à l'assemblée générale du 4 octobre. Finalement, les membres se sont prononcés à 93% en faveur des offres patronales lors de cette assemblée générale. Résultat surprenant? Oui et non car lors de la

tournee départementale ou l'on a recueilli les demandes des membres en vue de la préparation de notre projet de négociation, la demande la plus fréquente était de conserver nos acquis ce qui en grande partie a été réalisé.

Pour ma part, je désire remercier les membres du comité de négociation pour leurs efforts, leur acharnement, leur dévouement et pour toutes les heures investies dans la réalisation de cette négociation. Ce fut un honneur et un privilège pour moi de servir les intérêts des membres à leurs côtés.

Je ne tenterai de convaincre personne qu'il s'agit du contrat du siècle, car il n'en est rien. Par contre, il semblait à tout le comité de négociation que dans la conjoncture actuelle, il s'agissait du meilleur contrat possible. À voir le résultat du vote de l'assemblée générale, force est d'admettre que les membres semblaient en accord avec le constat du comité de négociation. En espérant que la conjoncture soit meilleure pour nous dans 7 ans.

Merci encore à tous ceux et celles qui se sont impliqués et qui continuent de s'impliquer de près ou de loin.

Solidairement,
Yanic Beaudry

Dans ce numéro :

Mot du Président	1
Renouvellement de la convention collective	2
Suite du Renouvellement de la convention collective	3
Mot du Comité de Négociation	4
Départ à la retraite et Nomination de nouveaux permanents.	4

Principaux changements apportés à la convention collective

- **Classification des postes:**

Il y aura deux classifications de postes pour les départements du brassage, de l'emballage, de l'expédition et de la livraison. Pour le bien de l'explication, nous utiliserons les termes C1 et C2 pour identifier les deux classifications de poste. Ceci ne constitue qu'un résumé, ces postes seront identifiés en détail dans la convention collective. Les salariés réguliers actuels qui occuperont ou qui postuleront sur un poste C1 recevront les augmentations salariales prévues à la convention collective. Les salariés qui décideront de ne pas postuler sur un poste C1 ou qui feront l'objet d'un transfert pour raison de santé, verront leur salaire gelé au taux actuel tant qu'ils choisiront de rester sur un poste C2 et que d'autres salariés réguliers actuels seront en mesure d'occuper ce poste. Le jour où **un nouveau** salarié régulier sera tenu d'occuper un poste C1 parce qu'un ancien salarié régulier refuse d'occuper ledit poste, ce dernier recevra le taux de salaire du C2 en lieu et place de son ancien salaire alors que le nouveau salarié recevra le taux de salaire du C1.

- **Nouveaux permanents:**

Pour les quinze salariés inscrits sur la liste des temporaires au 25 septembre 2009, le 3 du 1 continue de s'appliquer jusqu'à la nomination du dernier temporaire sur cette liste. Par la suite, la règle du 3 pour 1 arrête de s'appliquer. Ces quinze salariées, lorsqu'ils deviendront permanents conserveront tous les droits accordés aux salariés réguliers (RASPAC, assurances, régime de retraite à prestation déterminée, etc). Par contre, la rémunération s'effectuera en fonction du nouveau système classification de poste (C1 - C2).

- **Augmentation salariale:**

Il y aura une augmentation salariale de 5% sur 7 ans réparti de la façon suivante :

<u>Année</u>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<u>Augmen-</u>	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%

- **Banque de temps supplémentaire :**

Dorénavant il sera possible d'accumuler jusqu'à 80 heures de temps avec les heures supplémentaires effectuées. Le temps supplémentaire sera payé à chaque période de paie comme avant mais le temps pourra être cumulé. Un salarié désireux de se prévaloir d'un congé avec le temps cumulé pourra le céder au moment ou il cédulera ses vacances. Le congé devra être d'au moins une semaine et devra se prendre en basse période d'activité. Le salarié qui cédulera un tel congé au moment de faire son choix de vacance devra obligatoirement se prévaloir du dit congé.

- **Congé différé :**

Les options pour les congés différés seront maintenant de deux semaines et d'un mois au lieu de deux semaines et trois mois.

- **Montant forfaitaire :**

Chaque salarié régulier en date du 1er janvier 2009 recevra un montant forfaitaire de \$1500 vers le milieu du mois de janvier.

- **Rémunération variable (boni) :**

Une nouvelle rémunération variable sera versée à chaque année de la façon suivante lors de l'atteinte des objectifs:

Le pourcentage annuel maximal de la prime, possiblement versée, sera établi comme suit :

Salariés réguliers occupant un poste de classification I:

Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2010	Jusqu'à 4 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2011	Jusqu'à 4 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2012	Jusqu'à 4 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2013	Jusqu'à 4 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2014	Jusqu'à 4 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2015	Jusqu'à 4 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2016	Jusqu'à 4 %

Salariés réguliers occupant un poste de classification 2 et recevant le taux de cette classification:

Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2010	Jusqu'à 6 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2011	Jusqu'à 7 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2012	Jusqu'à 8 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2013	Jusqu'à 8 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2014	Jusqu'à 8 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2015	Jusqu'à 8 %
Pour l'année commençant le 1 ^{er} janvier 2016	Jusqu'à 8 %

Les sommes seront versées au prorata des heures travaillées dans l'année jusqu'à un maximum de 2080 heures. Pour les salariés affectés à l'horaire de l'annexe F ou G, la rémunération variable sera calculé en fonction des heures payés (incluant les primes d'assiduité).

Fait à noter; les objectifs à atteindre en lien avec la rémunération variable seront établi par l'employeur à chaque année.

- **Assurances :**

Il y aura bonification de l'assurance vie, des soins visuels et de l'assurance vie des retraités (qui quitteront la compagnie après le 1^{er} janvier 2010). **L'examen et le nettoyage des dents s'effectuera dorénavant aux 9 mois.** Les futurs salariés réguliers qui ne sont pas inscrits à la liste du 25 septembre ne seront plus admissibles aux bénéfices d'assurance pour retraité. **Le remboursement des médicaments s'effectuera au taux du médicament générique, il sera très important de spécifier à votre pharmacien d'ajouter une note à cet effet à votre dossier. Dans le cas où il n'existe pas de médicament générique, le remboursement s'effectuera à 100%. Si une copie générique existe et que vous choisissiez malgré tout l'original, l'assurance ne vous remboursera que la valeur du générique et vous aurez à déboursier la différence.**

(suite page 4)

(suite des principaux changements à la convention collective)

• Régime de retraite :

La cotisation requise des participants passera de 1.08 à 1.18 \$ par heure travaillée pour un maximum de 2000 heures. Il y aura une bonification de la rente mensuelle de 1\$ par mois, par année de service pour les années 2014, 2015 et 2016. Les nouveaux salariés embauchés participeront à un régime de retraite à cotisation déterminée de 3% payé par le salarié et 3% par l'employeur lorsqu'il a le statut d'occasionnel ou de temporaire. Les pourcentages de l'employeur et de l'employé passent à 5% respectivement lorsque ce dernier obtient le statut de régulier.

• Incitatif à la retraite :

Pour chaque année, entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2013, deux fenêtres s'ouvriront, l'une en janvier-février, l'autre en septembre-octobre, un salarié qui veut se prévaloir de l'incitatif de 15 000\$ devra prendre sa retraite dès que la première fenêtre se présente après qu'il soit devenu éligible à la retraite admissible. (Quelques options seront disponibles pour les gens bénéficiant de l'incitatif de 15 000\$)

Toutes les modifications énumérées ne seront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2010.

Ceci n'est qu'un bref résumé des changements apportés. Pour toutes autres questions relatives à la négociation ou aux changements apportés à la convention collective, veuillez consulter un membre du comité de négociation.

Mot du comité de négociation

Les membres du comité de négociation désirent remercier les membres du conseil syndical ainsi que tous les salariés pour leur soutien et leur encouragement tout au long de la négociation. Un merci spécial à notre conseiller syndical, Pascal Jean, ainsi qu'à Philip Boisvert (Edmonton) et Dave Bridger (London) pour leur support et leurs conseils tout au long de la négociation.

Votre comité de négociation



De gauche à droite;

Rangé du haut: Philip Boisvert (Edmonton), Jacques Doré, Norman Shumko, François Lalonde, Sylvain Moreau, Jean-Guy Harrison, Raymond « Honey » Dionne.

Rangé du bas: Normand Lefebvre, Michel Bourdeau, Yanic Beaudry, Pascal Jean (conseiller syndical FC-CSN), Alain « Léon » Lapointe.

Photo d'archive

Départ à la retraite

Octobre
Jean-Marc Dumont
(entretien)

Nouveaux permanents

Octobre:
André Langelier (entretien)
Martin Tremblay
(entretien)

Novembre:
Pascal Villeneuve
(entretien)

Collaborateurs:

Comité journal:
Mylène Tellier
Claude St-Onge

V.P. à l'information:

Robert Daneau
Impression:
Imprimerie CNM3