

Le Brasseur Syndical



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

Volume 2, # 9
Septembre 2005

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:

2 octobre 2005
Écrivez nous!

Dans ce numéro:

Rentable le syndicalisme? ... 1
Résumé de l'exécutif 2
Été chaud, bière froide 3
Résumé de l'exécutif , suite 3
Départ(s) à la retraite 3
Nouveaux permanents 3
Syndiquer Wall-Mart 4
Perronismes 4
Rentable le syndicalisme? . 4
Citations..... 4

Rentable, le syndicalisme?

par Pierre Fortin

Aucun doute: le syndicalisme est payant pour ses membres. Mais il doit aussi assumer une responsabilité collective.

En 2004, au Québec, 1 300 000 travailleurs, soit 40% de l'ensemble des salariés, ont bénéficié de la protection d'un syndicat. Leur salaire *médian* était de 19,23\$ l'heure. En d'autres termes, la moitié des syndiqués ont gagné plus que 19,23\$ l'heure et l'autre moitié, moins que ce tarif. Les 1 900 000 autres salariés québécois — 60% du total — n'étaient pas syndiqués. Leur salaire médian à eux était de 13,83\$ l'heure. Le salaire médian du secteur syndiqué (19,23\$) dépassait donc celui du secteur non syndiqué (13,83\$) de 39%. Si on ajoute les avantages sociaux aux salaires, l'écart favorable aux syndiqués grimpe à 50%. La moitié des syndiqués font partie du tiers le plus hautement rémunéré de tous les salariés du Québec.

Environ la moitié de l'écart de rémunération de 50% entre syndiqués et non-syndiqués s'explique par le fait que les syndicats recrutent une forte proportion de leurs membres dans des groupes de travailleurs qui seraient bien rémunérés même sans appui syndical. La reconnaissance du syndicat est plus facile à obtenir dans les grandes organisations et parmi les travailleurs très scolarisés. On n'a qu'à penser aux grandes entreprises des secteurs des mines, de l'aluminium, du papier, de l'aéronautique et de l'électricité, et aux grands services publics comme la santé, l'éducation et l'administration gouvernementale. Les diplômés d'université sont d'ailleurs beaucoup plus nombreux que ceux du secondaire à jouir de la protection syndicale (44% contre 35% en 2001).

L'autre moitié de l'écart de rémunération favorable aux syndiqués résulte de l'action syndicale proprement dite. Par le jeu de la négociation collective, les syndicats vont chercher pour leurs membres des conditions de travail supérieures à celles qu'on obtiendrait sans appui syndical. Naturellement, les

résultats varient d'un secteur à l'autre. Les travailleurs de la construction, du papier, de l'agroalimentaire, du transport et du secteur public en sortent nettement gagnants. Les travailleurs des mines, du textile, du vêtement, de la machinerie et de la finance font des gains plus modestes.

Mais d'où vient cet argent? Il sort de la poche des employeurs. Pour eux, deux stratégies sont possibles. La première se résume à prendre l'argent dans la poche de quelqu'un d'autre: augmenter le prix de vente, diminuer le rendement aux actionnaires ou, pour l'État employeur, taxer plus lourdement les contribuables. C'est une stratégie perdante. Elle appauvrit les consommateurs, fait fuir les investisseurs, fait enrager les contribuables et affaiblit l'investissement et l'emploi.

La seconde stratégie consiste à améliorer la productivité. Mieux former la main-d'œuvre, réorganiser le travail, mettre en place de nouvelles technologies, lancer de nouveaux produits. Cette approche est gagnante. Elle favorise la création de richesse et d'emplois. Mais elle n'est possible que dans un climat général de confiance qui respecte le rythme de création de richesse de l'entreprise.

Au Québec, selon les époques, le climat des relations de travail a été marqué par l'affrontement (première stratégie) ou par la coopération (seconde stratégie). La performance générale de l'économie a été très sensible à ce climat. Par exemple, le Québec de 1965 à 1985 a vécu des années de conflits sociaux extrêmes. Son taux de chômage a été porté à un niveau absolument sans précédent par rapport au reste de l'Amérique du Nord — 4% plus élevé qu'en Ontario. Depuis 20 ans, au contraire, les relations de travail se sont grandement améliorées. Le Québec a perdu son titre de champion mondial des grèves et lock-out. Les syndicats ont pris le virage de la formation des membres et de la productivité. Le patronat s'est adapté de bonne grâce au nouveau partenariat. Résultat: le taux de chômage est redescendu près de la moyenne canadienne.

Résumé de l'exécutif du 19 septembre 2005

Rapport du Président

Coupon de cantine sur la paie: à surveiller dans le but que ces montants ne soient pas impossibles. Rien n'a bougé dans ce dossier à cause des vacances. Le tout devrait être réglé en septembre.

Richard Rochon: A suivre. Il a été transféré de département (expédition) en septembre, conformément à la lettre d'entente du brassage. Le dossier n'est pas finalisé pour question de santé.

Réponses manquantes de 3^{ième} étape: Les réponses devraient être rendues à la mi-septembre, toujours pas de réponse dans plusieurs dossiers. Voici les dates cédulées: 23 septembre 2005 pour la Manutention CMM et usine. 18 octobre 2005, entre 13h30 et 15h00 pour la livraison. 21 septembre 2005, rencontre avec Mario Pagé et les gens de la livraison.

Nouveaux temporaires: Anciennement lorsqu'un salarié atteignait 2200 heures, il devenait automatiquement temporaire. Le 30 septembre 2002, Daniel St-Jacques a envoyé une lettre adressée à l'ancien syndicat, l'avisant que dorénavant l'employeur allait appliquer le texte de la convention collective annexe D point 18 (maintenant point 13) concernant les nouveaux temporaires. Donc, maintenant pour qu'un occasionnel soit nommé temporaire il doit: 1) avoir travaillé 2,200 heures et 2) y avoir un temporaire 1 qui devient régulier et une classe 2 qui devient classe 1.

Préparation à la retraite: Même si l'employeur refuse de partager les coûts de formation, le syndicat va quand même défrayer 1/3 de ces coûts de formation.

Affichage de 5 postes permanents. Comme il y a un surplus de main d'œuvre à la livraison et que l'expédition est encore en manque de personnel, selon l'évaluation faite dans les départements respectifs, un affichage sera fait pour 5 postes. L'affichage devrait se faire très bientôt. Il y a une rencontre de cédule avec Alain Dussault et D. St-Jacques.

Nous avons eu une rencontre (Normand, François, Alain et moi) avec Jacques Bérubé et les ressources humaines concernant le projet Babar (ligne 1 et 2). Lors de nos discussions, il nous a demandé de se pencher sur certains problèmes. Normand a fait part qu'il y avait de nombreux irritants et il nous on demandé de dresser une liste.

Rapport du trésorier

Claude nous présente le budget du dernier mois, tout est en règle.

Rapport du VP Livraison

Je suis présentement en discussion avec C. Simard pour pouvoir amoindrir les effets des mises à pied à la livraison. Dans un premier temps la cie identifiera des postes disponibles dans d'autres départements pour des périodes temporaires par la suite on affichera ces postes temporaires avec la description du poste et la durée du poste. Ces postes seront octroyés par ancienneté à l'affichage. Ceci aura pour effet d'envoyer des salariés volontaires dans d'autres départements au lieu de forcer toujours les derniers dans le but de créer une meilleure ambiance de travail.

Plusieurs salariés ont demandé des congés sans solde pour la période moins achalandée dans la livraison. C. Simard les a presque tous accordés au moment où l'on se parle.

La fameuse lettre d'entente sur la clause 11.7 force majeure est enfin signée et rectifiée s'appliquant ainsi à la réalité vécue à la livraison.

Rapport du VP Expédition \ entrepôt

Alain Dussault m'a donné une confirmation pour les permanents forcés à C.M.M., à partir de la semaine prochaine, ils devraient être transférés à l'usine dépendamment des besoins de main d'œuvre. Les temporaires et les occasionnels seront transférés à C.M.M.. Pour la prochaine signature tous les temporaires et les occasionnels se retrouveront à C.M.M..

J'ai demandé à avoir une rencontre à propos de l'affichage des 5 postes à l'expédition dans le but de justifier ces transferts.

Une rencontre est cédulé avec le nouveau directeur par intérim à C.M.M., Sylvain Fournier, pour discuter des projets à C.M.M..

Rencontre patronale à l'usine avec Alain Dussault.

Rencontre grief 3^{ième} étape vendredi le 23 septembre 2005.

Rapport du VP Emballage \ brassage

Emballage (griefs)

J'ai (7) griefs en 2^{ième} étapes, j'ai (18) dix-huit arbitrages de cédulés entre novembre 2005 et mars 2007. Je suis toujours en attente de réponse pour les 3^{ième} étapes.

Rencontre patronale/syndicale.

Tout se règle quand même assez bien avec Pierre Poirier et Pierre Desrosiers.

Il ne prévoit pas faire d'équipe de fin de semaine avant l'an prochain.

Les équipes devraient se maintenir entre 10 et 12 lignes d'ici Noël.

Ils vont modifier la ligne #2 d'ici Noël pour être en mesure de faire les 4 formats soient la: 1.18l, la 710 ml, la canette 750 ml et la 950 ml.

La période de révision sur la ligne #1 devrait durer 14 semaines soit du 12 décembre au 20 mars 2006.

Police maitresse assurance, à suivre..

Brassage

J'ai 1 grief en 2^{ième} étapes au brassage.

J'ai une rencontre patronale/syndicale le 7 octobre.

Rapport de l'entretien

Pas de patronale/syndicale de l'été, devrait en avoir un pour le 30 septembre.

Le gars en instrumentation et contrôle n'est pas encore choisi...

L'embauche d'un ancien mécanicien comme occasionnel et demander de remplacer Daniel Clermont par un autre occasionnel, si le niveau de main d'œuvre est maintenu.

(Suite page 3)

Été chaud, bière froide!

Pierre Couture, Le Soleil

L'été exceptionnel que connaît le Québec a eu des effets sur les ventes de bières qui affichent des hausses respectables comparativement à l'année dernière.

«On peut certes parler d'une progression de nos ventes de 8 %», soutient Bruno Blais, le directeur général de la microbrasserie La Barberie de Québec.

L'entreprise de type coopérative qui brasse une trentaine de bières différentes dit «tourner» à plein régime depuis le début de la saison estivale. «On doit même limiter nos livraisons pour que tous nos clients puissent profiter de nos produits en même temps», explique M. Blais.

Selon ce dernier, les bières les plus populaires auprès de la clientèle demeurent sans contredit les blanches. «Les gens les adorent en raison de leur goût fruité. Elles s'envolent comme de véritables petits pains chauds.»

Chez les Brasseurs du Nord aussi, les affaires vont bon train. La microbrasserie - qui fabrique notamment les bières Boréal - dit avoir enregistré une poussée de ses ventes de 7 % depuis le début de l'été. «Ça va bien, le beau temps joue en notre faveur», indique la porte-parole Laura Urtnowski.

Chez les grands brasseurs (Labatt, Molson/Coors et Sleeman), qui occupent près de 95 % du marché québécois de la bière, les ventes ont repris du poil de la bête cet été après des mois désastreux ce printemps. En juin, les ventes totales de bières ont progressé de 5 %.

Ensemble, les deux rois du marché, Molson/Coors ([TAP.NV](#)) et Labatt, expédient ces temps-ci l'équivalent de quelque 440 000 caisses de 24 bouteilles chaque jour dans les quelque 22 000 points de vente québécois.

Sleeman, qui brasse également les bières Unibroue, s'attend à ce que ses revenus progressent d'environ 5 % d'ici l'automne. «Les chiffres pour juillet sont à la hausse par rapport à l'an dernier», a assuré mercredi le chef de la direction, John Sleeman, lors du dévoilement des

résultats financiers du deuxième trimestre de l'entreprise.

Les analystes financiers qui suivent de près les titres boursiers des grands brasseurs affichent également un optimisme certain face à la présente saison estivale. «Nous nous attendons à des ventes affichant une progression variant entre 4 et 6 %», fait valoir l'analyste Jim Durran de la Financière Banque Nationale dans un rapport de recherche publié hier.

L'été dernier, en raison de la mauvaise température enregistrée lors des mois de juin, juillet et août, les ventes de bières avaient connu une baisse de 2,6 % à l'échelle nationale.

Guerre de prix

Reste que la belle température n'explique pas tout. «Les grandes compagnies sont très agressives cet été, poursuit Laura Urtnowski. C'est certain que face à la différence de prix, certains consommateurs reviennent aux bières plus traditionnelles.»

Ce que reconnaît aussi la brasserie Sleeman ([ALE](#)), qui en raison de la guerre de prix qui fait rage au Québec, continuera à offrir des rabais pour éviter de perdre pied face à la concurrence.

Il faut dire que la bataille que se livre les brasseurs pour gagner des parts de marché est féroce. Depuis le début de l'été, plusieurs marques populaires brassées par les grands de l'industrie sont offertes à des prix défiant toute compétition, soit le prix plancher décrété par la Régie des alcools à 22,31 \$ (caisse de 24).

À cela, l'arrivée de bières importées comme les Heineken, Corona, Stella Artois et Beck sur le marché a aussi contribué à déjouer les pronostics des ventes au Québec. Tout en assumant une bonne partie de la progression des revenus des grandes brasseries, ces bières comptent maintenant pour 5 % du marché québécois.

Quoi qu'il en soit, l'Association des brasseurs du Québec, qui regroupe Labatt, Molson-Coors et Sleeman, rappelle que les volumes totaux de ventes de bières continuent de croître, bon an mal an, de 2% en moyenne par année.

Résumé de l'exécutif du 19 septembre 2005, suite

Le projet BABAR et le peu de retombé pour le département de l'entretien versus le nombre élevé de sous-contractants, à suivre...

Griefs 3ième étapes (le nombre de griefs sont: Plomberie et réfrigération 0, centrale thermique 1, garage 0, électrique 7, mécanique 15, magasin 37, conciergerie 2 et en ce qui concerne l'entretien global 1). Griefs 2ième étapes, je suis en attente d'une date pour le magasin et conciergerie (de Alain Dussault).

Pas encore remplacer Emmanuel Coulombe (démissionné et fin du travail le 23 juin). Minh dit que la compagnie attende la confirmation du volume de 2006.

Il y a eu affichage pour les départements électrique et mécanique pour le projet ligne 2 (BABAR).

Départs à la retraite:

Michael Sweeney
Normabd Viau
Gilles Babin
Bernard Dagenais

Nouveaux permanents:

Sylvain Roy
Gilles Desrosiers

Collaborateurs:

Comité journal:
Alain Ayotte
Claude Pagé
Dany Richard

V.P. à l'information:

Alain Bélanger

Collaborateurs:

Impression:
Imprimerie C.S.N.

Campagne mondiale pour syndiquer Wal-Mart

Associated Press

UNI, un regroupement de 900 syndicats de près de 150 pays, projette de relancer les efforts de syndicalisation au sein de la chaîne Wal-Mart ([WMT](#)) à l'extérieur du territoire américain, en commençant par la Corée du Sud.

Réunis en congrès cette semaine à Chicago, les délégués de UNI (Union Network International) ont indiqué que les démarches dans ce pays asiatique allaient être entreprises d'ici la fin de l'année et que des magasins Wal-Mart seront ciblés dans d'autres pays, notamment le Mexique, l'Argentine et le Brésil.

UNI, une organisation créée au début de l'année 2000 et qui est basée à Nyon, en Suisse, se veut un syndicat mondial. Elle travaille déjà avec des syndicats en Inde et en Russie pour les aider à se préparer à l'arrivée de Wal-Mart.

La campagne de syndicalisation en Corée du Sud, où Wal-Mart a environ 3000 employés et 16 magasins, sera menée conjointement par UNI, le syndicat américain des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), et un syndicat local.

Le président des TUAC, Joe Hansen, est actuellement le président de UNI.

Le porte-parole de UNI, Noel Howell, a affirmé cette semaine

que «les compagnies mondiales ont besoin de syndicats mondiaux».

«L'idée est que nous voulons qu'il y ait des syndicats chez Wal-Mart partout dans le monde où la compagnie a des activités.»

Mardi, Bill Wertz, un porte-parole de Wal-Mart, a rappelé que le géant du commerce de détail préférerait que ses employés ne se syndiquent pas et que lorsqu'on leur a laissé le choix plusieurs ont rejeté la syndicalisation.

«Nous préférons avoir une relation aussi directe que possible avec nos associés (employés). Nous croyons que cela est mieux pour notre entreprise et nous essayons de la gérer de façon à ce qu'il n'y ait pas de réel désir pour la syndicalisation.»

Wal-Mart, avec 1,6 million d'employés, est le plus important employeur privé du monde.

Les TUAC ont tenté sans succès au cours des dernières années d'effectuer une percée dans les magasins de Wal-Mart aux États-Unis. Son vis-à-vis canadien a, de son côté, eu un succès mitigé alors que Wal-Mart a fermé son magasin de Jonquière qui avait été le premier en Amérique du Nord à obtenir une accréditation syndicale.

Après une attente de plus d'un an et pour nous retremper dans le merveilleux monde du hockey, voici quelques péronismes du non moins célèbre Jean Perron.

"C'est la pointe de l'asperge."

"Ils n'y sont pas allés avec le dos de la main morte."

"Il ne faut pas mordre le nain qui nous nourrit."

"Ce joueur est très volatile." Versatile, Jean, versatile

"Il est arrivé avec l'équipe comme un cheval sur la soupe!"

"Les Nordiques devraient aller chercher quelques bonnes recrues d'expérience."

"C'est la goutte d'eau qui a mis le feu aux poudres."

Pour terminer une de l'ancien policier Pat Burns...

Les journalistes demandent à Burns de commenter l'incident impliquant Latrell Sprewell, de la NBA, qui avait tenté de faire un mauvais parti à son entraîneur:

"Si un de mes gars veut me donner un coup de poing, ça besoin d'être un gros coup de poing, parce que sinon, si je trouve une roche, un bâton ou un morceau de bois autour de moi, ça va swinger en criss..."

Rentable, le syndicalisme? suite

Tout cela confère une grande responsabilité collective aux instances patronales et syndicales. Il ne faudrait pas que cette responsabilité soit évacuée du paysage au moment où les négociations entre le gouvernement du Québec et ses employés entreront dans leur phase ultime, cet automne. Il faut éviter de relancer le Québec sur la voie de l'affrontement politique. Car l'histoire récente a démontré que c'est aussi la voie du dérapage économique et social.

Pierre Fortin est professeur d'économie à l'Université du Québec à Montréal.

Citations

La plupart du temps, on ne résout pas les difficultés ; on les déplace, comme la poussière.

Dans le vocabulaire des couturiers seulement, patron est synonyme de modèle.

RAYMOND D'ALOST

Écrivain humoristique français