

Historique de Labatt et du syndicat

Avant le STTBL-CSN

C'est en 1847 à London, en Ontario, que John Kinder Labatt pose les premiers jalons de ce qui allait devenir la Brasserie Labatt. L'entreprise se ramifie par la suite très rapidement. En 1878, elle établit une agence à Montréal afin de distribuer ses produits. Vingt ans plus tard, elle fait des démarches pour satisfaire la demande sans cesse croissante dans la région de Toronto et y ouvre un bureau de vente et un petit entrepôt. La Prohibition imposée aux États-Unis au début des années 1900 ralentit temporairement le développement de l'entreprise. Labatt survit toutefois et entreprend même dès 1946 une série d'acquisitions qui font d'elle l'une des plus importantes brasseries au Canada.



Le lancement de la Labatt Bleue en 1951 contribue également à asseoir le statut de chef de file de Labatt au pays. En 1995, devenue un brasseur de renommée internationale, la compagnie passe aux mains d'Interbrew S.A. de Belgique, le troisième plus important groupe brassicole au monde. Celle-ci fusionne, en 2004, avec sa consœur brésilienne Ambev pour devenir InBev, maintenant le plus important brasseur mondial. En 2008 Inbev met la main sur Anheuser-Busch pour former Anheuser-Busch InBev. Le siège social basé en Belgique peut se targuer de vendre ses produits dans 120 pays. Aujourd'hui, Labatt compte 3 700 employés canadiens et

exploite six brasseries d'un océan à l'autre, soit à St. John's, Halifax, Montréal, London, Edmonton, Creston. Ses marques vedettes sont la *Labatt Bleue*, *Budweiser*, *Labatt Wildcat*, *Alexander Keith's* et *Kokanee*.

Au Québec seulement, sa capacité de production atteint les 893 millions de bouteilles de 341 ml par an, ce qui représente environ 3 100 000 hl, soit 23 % de la production totale canadienne de 13 640 000 hl. Ses produits sont distribués dans plus de 22 000 points de vente au Québec. Environ 20 % de cette production est exportée. L'usine de Montréal constitue donc la première usine en importance au Canada, suivie de près par celle de London en Ontario qui produit 2 970 000 hl. Sur le plan mondial, Interbrew produit pour sa part 180 bières fines qu'elle distribue dans plus de 110 pays répartis entre l'Europe, l'Amérique du Nord et la région Asie-Pacifique. Ses produits les plus connus sont la Stella Artois, la Bass et la Beck's, distribuées au Canada.

Depuis sa création, Labatt s'est distinguée par son innovation. C'est à elle que l'on doit par exemple la capsule dévissable, la mise en marché de la première « Légère » et de la première bière non alcoolisée au Canada. Plus récemment, l'entreprise se démarquait encore en créant la première boisson à saveur de limonade élaborée à base de malt. Dans la même foulée, en 1997, pour répondre à la demande sans cesse croissante et à la grande popularité des bières de spécialité et importées, Labatt créait la compagnie des bières de spécialité Oland.

Un des objectifs se joue par une croissance en points de part de marché, tant les marchés nationaux et mondiaux de la bière sont compétitifs. De 1997 à 2001, l'industrie brassicole a en effet connu une importante vague de consolidation. Depuis, le nombre de joueurs en lice s'est considérablement réduit et les entreprises restantes ont gagné en importance. Pour parvenir à maintenir sa place et à gagner du terrain, Interbrew applique la stratégie de « The World's Local Brewer » suivante : s'imposer sur les marchés à maturité et émergents par des acquisitions stratégiques et une croissance interne.

Le choc des cultures

Entreprise de tradition familiale, Labatt est parvenue au fil des ans à développer un fort sentiment d'appartenance chez ses employés. Véritables ambassadeurs des produits Labatt, les membres du

personnel n'ont jamais hésité dans le passé à représenter la compagnie lors de diverses activités organisées dans leur communauté. La culture d'excellence, de performance et de qualité qui a fait la réputation de l'entreprise est aussi partagée par la très grande majorité des employés, qu'ils soient cadres, représentants ou travailleurs de plancher. L'achat de la compagnie par Interbrew au milieu des années 1990 et les exigences accrues du marché ont toutefois légèrement effrité le lien unissant les employés à la compagnie. Inscrite dans un marché mondial ultra compétitif, l'entreprise a fait beaucoup d'efforts au cours des dernières années pour optimiser sa productivité. Pour ce faire, le nombre de travailleurs sur le plancher a été réduit et la charge de travail augmenté. Les nouveaux modes de fonctionnement ont entraîné beaucoup de grogne dans les rangs des employés syndiqués (Teamsters) de l'usine et une certaine nostalgie quant à la manière dont se déroulaient les choses auparavant. Au Québec, la ronde de négociations collectives de 1996 a contribué à accentuer le choc des cultures découlant de l'acquisition. Dans un souci de réduire la main d'œuvre liée à la production et d'accroître par le fait même la compétitivité de l'entreprise, la partie patronale a profité de la réouverture de la convention pour mettre sur la table des mesures incitatives de départ à la retraite. Bien accueillie par une portion vieillissante de travailleurs, la proposition a, au contraire, entraîné une profonde insatisfaction du côté des plus jeunes employés pour qui l'enjeu premier demeurait l'accès à des postes permanents. Signe de la controverse, la proposition a finalement été acceptée à 52 % seulement. La convention signée s'échelonnait sur six ans. Détails importants à noter, 90 % des employés de Labatt au Québec sont syndiqués; seuls 150 cadres ne sont pas syndiqués. L'entreprise compte en tout neuf unités distinctes d'accréditation toutes dans le giron des Teamsters, et ce, depuis le début du syndicalisme dans la compagnie. Par le passé, l'entreprise n'a connu aucune grève et un seul lock-out de courte durée. Le personnel actuel de la direction des ressources humaines s'entend d'ailleurs pour dire que les relations du travail sont, de manière générale, de bonne qualité.

L'insatisfaction découlant de la dernière entente a toutefois brouillé les cartes. Au cours des trois dernières années, le nombre de griefs déposés s'est multiplié. La majorité d'entre eux s'expliquent par une gestion plus serrée et la réduction du nombre de travailleurs.

Négociations en vue et la venue du STTBL- CSN



L'ensemble des conventions collectives du Québec venant à échéance en décembre 2002, Labatt a commencé les négociations avec ses différentes unités d'accréditation du Québec au courant de l'automne dernier. Par le passé, la plus imposante unité, soit celle regroupant les employés d'usine et de livraison de la région de Montréal, a toujours été la première à entamer la ronde des négociations. La situation s'est annoncée différente cette fois-ci. En effet, à la suite de la période légale de maraudage de juillet 2002, cette unité a délaissé les Teamsters pour rejoindre les rangs de la Confédération des syndicats nationaux (CSN); cette unité a finalement été accréditée le 28 février 2003 à la suite d'une décision de la Commission des relations du travail. Il faut savoir que la CSN, principalement basée au Québec, a en tout temps adopté une position plus contestataire, plus à gauche que les autres centrales syndicales. Pour leur part, les Teamsters préfèrent utiliser une approche d'affaires. Les inconnus générés par ce changement sont nombreux. Non seulement l'employeur devra faire face à un tout nouveau bureau syndical, mais il devra aussi apprendre à travailler avec une centrale syndicale ayant une philosophie différente de celle du syndicat qui était en place précédemment. La négociation d'une entente de travail dans le domaine brassicole est d'ailleurs une première pour cette centrale. Du côté patronal, la représentation demeure la même. Un seul négociateur est mandaté pour conclure une entente avec l'ensemble des unités syndicales, celle-là incluse, puisque le Local 1999 des Teamsters détient le certificat d'accréditation.

Il est d'ores et déjà établi que le statut des travailleurs (permanent, temporaire, occasionnel) sera au centre des débats à venir. Les attentes des travailleurs sont très élevées sur cette question. C'est qu'une bonne proportion des employés a un statut temporaire malgré une quinzaine d'années de service continu. Le vieillissement de la main-d'œuvre mettra par ailleurs encore une fois la question des départs à la retraite à l'ordre du jour. Une entente survenue entre l'employeur et d'autres unités syndicales

d'importance dans l'entreprise pourrait en outre donner le ton aux discussions à venir. Menées avec les Teamsters, les négociations ont fait le bonheur d'une très grande majorité de travailleurs de la distribution en province. La proposition finale a d'ailleurs été ratifiée à 93 %. La nouvelle convention collective d'une durée de sept ans est déjà en vigueur. Les bonifications au régime de retraite qu'elle consent permettront, au cours des prochains mois, le départ à la retraite d'un bon nombre d'employés et, par conséquent, l'accès à un statut permanent pour d'autres membres du personnel. Malgré ce dénouement heureux, de nombreuses questions demeurent en suspens. L'entente conclue avec la première unité aura-t-elle un effet domino sur les négociations à venir?

Devant l'incertitude ambiante, la direction a choisi de faire parvenir une lettre à tous les employés pour les informer de l'avis de négociation. L'entente obtenue avec une première unité syndicale est aussi exposée dans la lettre, de même que les principaux gains réalisés par les employés. L'entreprise a de plus profité de l'occasion pour informer le personnel du fait qu'elle entend accroître la production pour augmenter son inventaire et ainsi éviter une rupture de stock s'il advenait qu'un conflit se déclare au courant de l'été. La négociation 2003 a débuté le 12 mai, pour se signer le 19 septembre 2003, voici un résumé de cette négociation. Écriture du projet de négociation dans la semaine du 5 mai, du 12 mai au 5 juin il y a eu dix rencontres avec l'employeur, le 8 juin 2003 le comité de négociation donne un compte rendu des dix rencontres avec l'employeur, en assemblée générale le comité de négociation obtient un mandat de grève à 97 % à déclencher au moment jugé opportun.



Déclenchement de la grève le 16 juin, voyant que le comité de négociation patronal a pris comme position de faire étirer la négociation le syndicat demande que le ministère assigne un conciliateur au dossier.

Le déroulement de la négociation s'est poursuivi à la Commission des relations de travail, établissement du ministère du Travail situé sur la rue Port-Royal.



Début de la conciliation le 19 juin, après 16 rencontres avec l'employeur, le syndicat a présenté les offres de l'employeur qui ont été rejetées à 57 %, la fin de semaine du 13 septembre 2003 après une fin de semaine intensive de négociation en présence de Fernand Matteau coordonnateur des conciliateurs du ministère et Robert Dupuis (conciliateur) du ministère du Travail (après 42 rencontres dont 26 en conciliations) La proposition ainsi qu'un protocole de retour au travail ont été présentés aux membres en assemblée générale le 17 septembre et fut acceptés à 72 %. La signature de la convention collective a eu lieu le 19 septembre 2003 et le retour progressif au travail a débuté le 22 septembre 2003.

Négociation 2009

Le visage de l'employeur a changé considérablement depuis notre dernière négociation en 2003. En effet, en 2003 Labatt était une propriété belge (Interbrew). S'en est suivi une fusion avec la compagnie brésilienne AmBev qui allait devenir InBev. Finalement en 2008, InBev fait, à très gros prix, l'acquisition du géant américain Anheuser-Busch pour créer la plus grosse compagnie de l'industrie brassicole mondiale soit, Anheuser Busch-Inbev (ABI). Cette acquisition par InBev aura pour conséquence que le bureau de la concurrence américaine forcera la nouvelle entreprise à se départir de Labatt-USA et l'équivalent de 1,7 million produit à London et Cette décision aura pour une surcapacité de pour les usines situées au Canada.

Il faut également se les syndicats de Labatt à Canada avaient réagi suite d'Interbrew et d'AmBev créant une alliance, le Brewery Workers Alliance savoir que le STTBL a création du CBWA et que



STTBL est également le président du CBWA. Le but de cette alliance était de permettre aux différents représentants syndicaux de Labatt à travers le pays de pouvoir communiquer sur une base régulière afin d'échanger de l'information, car l'employeur avait l'habitude de nous comparer aux autres usines sans que l'on sache si ce qu'il nous disait était vrai, cette pratique étant en vigueur à travers le pays. Un site internet a donc été créé et une banque considérable d'informations a également été mise en place, tant au niveau des conventions collectives que des arbitrages de griefs. Des appels conférences et des rencontres ont lieu sur une base régulière. De plus, lors de la rencontre du CBWA en juin 2009, il a été convenu que deux membres du CBWA allaient participer aux négociations de toutes les conventions collectives afin de supporter les syndicats en négociation. En plus de montrer à l'employeur que nous sommes unis, cela aura pour effet de les dissuader de dire n'importe quoi sur ce qui se fait ou s'est négocié ailleurs.

De plus, il faut savoir que les brasseries de Halifax, Lakeport, London et Creston ont renouvelé de nouvelles conventions collectives avec la nouvelle gestion brésilienne. Et qu'un nouveau « 'pattern » de négociations et de conventions collectives avait été mis en place.

Contrairement aux négociations antérieures, les négociations ont débuté plusieurs mois avant l'échéance des conventions collectives dans le but d'éviter la mise en place de plans de contingence. Ce qui consiste pour l'employeur à se doter d'outils en vue d'un conflit en augmentant, en autres, ses inventaires. La négociation s'était déroulée sur une période de deux semaines avec une date butoir arrêtée.

Les conventions collectives entérinées précédemment avec les autres syndicats comportaient un système de rémunération variable (KPI), un fonds de pension à cotisation déterminée pour les nouveaux embauchés ainsi qu'une deuxième classe de salaire déterminé en fonction de la date d'embauche.

d'hectolitres
Montréal.
effet de créer
production
centre du

rappeler que
travers le
à la fusion
(InBev) en
Canadian
(CBWA). Il faut
participé à la
le président du

Il faut également se rappeler que le contexte économique de 2009 était peu favorable à un renouvellement de convention collective.

Le résultat de la négociation 2009

Pour le renouvellement de la convention collective arrivant à échéance le 31 décembre 2009, les parties avaient convenu de négocier avant terme en se donnant un échéancier de deux (2) semaines, comme cela s'était produit dans les autres usines depuis l'arrivée des Brésiliens chez Labatt.



Quant à nous, le résultat de la négociation 2009 est positif. Puisque l'objectif principal des membres, tel que mentionné lors de la tournée départementale, était de conserver les acquis et de minimiser les impacts sur nos conditions de travail, il faut donc en conclure que l'objectif a été atteint en grande partie. Les futurs salariés se verront imposer des conditions différentes, notamment au niveau du régime de retraite, à l'exception des 14 temporaires déjà à l'emploi que nous aurons réussi à garder dans le régime à prestations déterminées. Il faut quand même se souvenir du contexte économique et de la situation qui prévalait dans l'industrie brassicole. Il faut également se rappeler que

l'entente de principe a été approuvée par 93 % des membres présents à l'assemblée générale.

Les changements les plus significatifs se situent au niveau des nouvelles classifications de postes. Par contre, aucun membre déjà régulier ne subira de diminution salariale, à moins qu'il l'ait volontairement décidé.

Bien qu'il puisse s'agir de gains mineurs pour la majorité des gens, le fait d'avoir pu réussir à mettre de l'ordre dans notre convention collective était un objectif que s'était fixé le comité de négociation et qu'il aura atteint. Sans toutes les énumérer, il est important de mentionner que l'employeur a reculé sur plusieurs de ses demandes dont : la séparation de CMM et de l'usine, l'abolition de plusieurs postes, l'abolition de la rente temporaire de raccordement (brige), la réduction du boni de vacances et l'annulation du RASPAC. L'employeur a acquis en partie certaines de ses demandes, dont de nouvelles conditions pour les futurs salariés, relativement au salaire, au régime de retraite et à l'abolition du 3 pour 1. Également, l'employeur a obtenu l'abolition d'un certain nombre de postes ainsi que l'implantation d'un système de rémunération variable (KPI).

Il est important pour le syndicat de rester attentif à l'évolution du marché brassicole, du contexte économique et des négociations dans les autres brasseries. Dans un contexte de mondialisation, il est primordial de maintenir nos alliances intersyndicales et même de les élargir, à l'automne 2014 le STTBL-CSN s'est doté d'un fond de défense (fond de grève) en cas de conflit. Souhaitons que la conjoncture de 2016 soit plus favorable au renouvellement de la prochaine convention collective.