

Parlons contrat

Nouvelles de négociation à l'intention des employé(e)s de la LCBO

Ce qui importe : les enjeux

Des concessions en abondance

Le syndicat et l'employeur continuent de négocier les questions liées à la sécurité d'emploi et à la privatisation, aux heures de travail, à l'ancienneté, à la sous-traitance et aux salaires.

L'employeur réclame des concessions massives dans ces domaines et dans bien d'autres.

La présente n'est qu'un bref aperçu de certains des enjeux qui importent dans le cadre de cette ronde de négociations.

Sécurité d'emploi

Magasins de franchise - C'est la privatisation à la dérobée. Nos membres perdent des heures de travail; des magasins vont fermer.

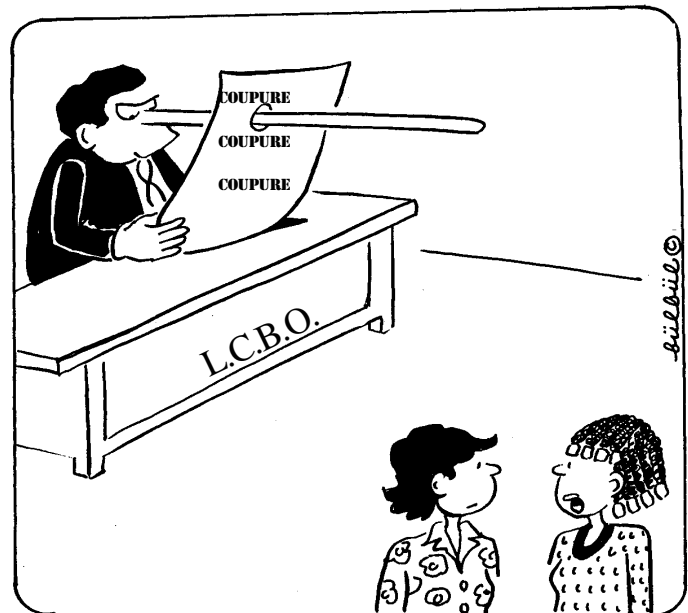
Un fonds de titres à revenu fixe - Ne vous y méprenez pas : cela ne présage rien de bon, et on peut s'attendre à des coupures du personnel et, éventuellement, à l'élimination des magasins 'C' et 'D'.

La direction fait le travail de l'unité de négociation - les gérants de magasin réduisent les heures de travail, puis prennent la place des caissiers et caissières et des préposés et préposées au réapprovisionnement des étagères.

Heures de travail

Heures occasionnelles – La direction modifie les pratiques d'établissement des horaires, partageant les quarts de huit heures en deux quarts de quatre heures. Le syndicat veut augmenter le nombre d'heures pour le rappel au travail de deux à quatre, mais la direction refuse.

Promotions – Les revendications patronales rendront l'avancement plus difficile. L'ancienneté ne serait prise en compte que lorsque les compétences sont égales.



« La direction dresse sa liste de mensonges pour les négociations contractuelles. »

(Suite à la page 2)

Pour de plus amples renseignements,
composez le 1-800-268-7376 ou le
(416) 443-8888.

Renseignez-vous : Appuyez votre équipe !

Les enjeux présentés à la table (suite)

Salaires - Conformément aux propositions de l'employeur, le taux de salaire à l'embauche de tous les nouveaux employés occasionnels serait de 10,50 \$ de l'heure.

Salaire et calendrier de classification pour le personnel logistique - L'employeur propose la nouvelle grille salariale suivante pour les travailleurs et travailleuses d'entrepôt 3 :

16,67 \$ 18,63 \$ 20,22 \$ 20,88 \$

La direction nous demande également de bousiller les lettres d'accord traitant de ce qui suit :

- Amélioration de l'indemnité de fin d'emploi des employés permanents.
- Amélioration de l'indemnité de fin d'emploi des employés occasionnels.
- Employés saisonniers – Annexe 4.
- Pas de mises à pied.
- Magasins de franchise.
- Lettre de Brandt sur les magasins de franchise.

Autres concessions qu'exige l'employeur :

- Les employés devront désormais présenter un reçu pour se faire rembourser leurs repas.
- La LCBO attribuerait des jours en guise et lieu de vacances payées, conformément à l'Article 7.3.
- Les entrepôts n'appelleraient plus les

employés pour leur dire qu'on les attend au travail.

- L'employeur a l'intention « d'exercer son droit d'administrer » les mises à pied de moins de 90 jours.
- Le temps de toilette accordé au personnel logistique ne serait plus reconnu.
- La LCBO continuerait d'affecter des employés occasionnels aux quarts non identifiés à l'Article 6.2 (a).
- L'employeur maintient son droit de mutation.
- La LCBO ne prendrait plus en charge les primes du Programme de protection du revenu à long terme pour les employés qui recevaient des prestations de ce programme mais qui n'en reçoivent plus et qui sont en congé sans solde pour une période de deux ans à partir de la date d'arrêt du versement des prestations du Programme de protection du revenu à long terme.

Et la liste continue. Nous devons nous unir pour réclamer que cessent les attaques contre notre unité de négociation et contre nos droits.

Nos emplois : ça vaut la peine de nous battre !

Division des employé(e)s
de la régie des alcools

1-800-268-7376

OPSEU



SEFPO

Syndicat des employé(e)s
de la fonction publique de
l'Ontario