



Parlons contrat

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

11 juillet 2005

Rejetez cette offre !

L'équipe vous demande de voter « Non » sur l'offre définitive de l'employeur et fixe le délai de grève au 28 juillet

Après plus de 50 jours de négociations en vis-à-vis, y compris plusieurs jours entre le 27 juin et le 7 juillet derniers, la direction de la LCBO ne nous a toujours pas présenté d'offre raisonnable.

Vote sur l'offre définitive

Sans progrès significatif à l'horizon, notre équipe de négociation se voit forcée de faire monter la pression sur l'employeur. Le 7 juillet dernier, l'équipe a demandé à l'employeur de lui remettre son « offre définitive » sur tous les points encore en litige. Cette offre fera l'objet d'un vote de tous les membres entre le lundi 18 et le jeudi 21 juillet.

L'équipe vous demande de répondre à l'offre par un « Non » retentissant

Votre équipe de négociation vous recommande à

l'unanimité de voter « Non » sur l'offre de l'employeur.

Pourquoi ? Parce que la

direction exige encore des concessions majeures de votre part. Elle continue aussi à rejeter nos propositions sur les questions prioritaires, y compris sur la sécurité d'emploi, l'équité pour les employés occasionnels, l'établissement des horaires et les heures de travail, et l'accès au statut d'employé saisonnier et à temps plein.

L'offre de la direction représente un bond en arrière énorme pour tous les membres de l'unité de



(voir l'équipe à la page 2)

Que contient l'offre de la LCBO ?

Vous tenez à connaître tous les détails ? Vous pouvez vous procurer une comparaison détaillée des prises de position du Syndicat et du patronat, ainsi que le texte complet de ces prises de position :

- sur le site Web du SEFPO à l'adresse www.sefpo.org;
- auprès de votre agent de mobilisation ou représentant de zone;
- auprès du bureau régional du SEFPO le plus proche de chez vous;
- à la réunion de vote de votre région; ou
- en appelant la ligne réservée à la mobilisation centrale, au numéro 1-866-811-7274 ou 416-448-7443.

Voici trois simples raisons de refuser l'offre :

- Dans son offre, l'employeur nous demande de sacrifier nos protections actuelles en matière de sécurité d'emploi.
- Avec cette offre, l'employeur créerait un système salarial à deux paliers et laisserait tomber les employés occasionnels.
Cette offre désorganiserait l'ordonnancement dans les entrepôts et l'employeur aurait alors carte blanche pour modifier les heures de travail.
Pour l'analyse de l'offre de l'employeur, ce que cela signifie pour vous et pourquoi l'équipe vous demande de voter « Non », passez à la page suivante.

voir la page 3

L'équipe vous demande de répondre à l'offre par un « Non » retentissant (de la page 1)

négociation. Sans compter qu'elle laisserait la porte grande ouverte à la privatisation, aux mises à pied et aux coupures sur toute la durée de la convention.

L'équipe est convaincue que la LCBO peut être forcée à offrir une entente plus décente. Mais pour l'obtenir, elle a besoin de votre soutien. Elle a besoin que vous votiez « Non » sur l'offre et lui accordiez l'appui nécessaire pour lancer un ordre de grève, au besoin, afin d'obtenir un contrat juste qui adresse vos besoins.

Délai de grève : Le 28 juillet

L'équipe a également demandé à l'agent de conciliation provincial un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation. Ce processus permettra de régler nos montres à l'heure du délai de grève légal, soit à 00 h 01 le 28 juillet. Nous avons amorcé les préparatifs en vue d'une grève exécutoire à l'étendue de la province à l'encontre de la LCBO.

Bien entendu, l'objectif de l'équipe est de négocier un contrat - pas de faire la grève. Toutefois, pour obtenir un accord de principe qu'elle peut recommander, elle a besoin d'un certain pouvoir de négociation. Et de votre soutien dépend notre pouvoir de négociation.

Le pouvoir de négociation, c'est ça qui compte

Un « Non » retentissant enverra un message puissant à la direction. Il lui montrera que vous ne plaisantez pas et que vous voulez un contrat décent. Et la menace d'une grève – et l'aptitude à la subir si nécessaire – donnera à notre équipe le pouvoir de négociation dont elle a besoin pour obtenir un contrat qui réponde à vos besoins.

Entre temps, continuez de porter vos macarons d'antiprivatisation et le bracelet du SEFPO. Continuez d'appuyer les activités syndicales au cours des semaines à venir. Et n'oubliez pas de voter !

Chaque mesure que vous prenez pour appuyer votre équipe nous rapproche un peu plus d'une offre raisonnable.

Votez entre le 18 et le 21 juillet

Qu'y a-t-il sur le scrutin ?

Le scrutin du vote sur l'offre définitive vous demandera de choisir entre deux options :

NON. Je rejette l'offre définitive de l'employeur et autorise l'équipe de négociation à lancer un ordre de grève, au besoin, afin de conclure un accord préliminaire juste et équitable.

OUI. J'accepte l'offre finale de l'employeur.

Dates et endroits du vote

D'ici au jeudi 14 juillet, une liste complète des lieux et heures de vote sera distribuée à tous les lieux de travail à travers la province. Vous pourrez voter entre le lundi 18 et le jeudi 21 juillet.

Pour connaître l'endroit et la date du vote pour votre lieu d'emploi :

- visitez le site Web du SEFPO à l'adresse www.sefpo.org;
- contactez votre agent de mobilisation ou représentant de zone;
- appelez le bureau régional du SEFPO le plus proche de chez vous; ou appelez la ligne réservée à la mobilisation centrale, au numéro 1-866-811-7274 ou 416-448-7443.

Offre définitive de la LCBO – Raisons pour lesquelles vous devez voter « Non »

Sécurité d'emploi

Ce que l'offre patronale dit

Dans une lettre venant à échéance le 31 mars 2009, l'employeur promet de ne pas fermer de magasin qui se trouverait dans un rayon de 15 kilomètres d'un magasin de franchise; de ne pas fermer de magasin qui se trouverait plus près d'un magasin de franchise qui n'est pas son fournisseur; et de ne pas mettre à pied de salariés permanents à temps plein (PTP) dans les magasins susmentionnés suite à la mise en oeuvre du programme de magasins de franchises.

Ce que nous en pensons

Une autre promesse en l'air de Monsieur Dalton McGuinty. Comme nous le savons, le premier ministre avait promis pendant les dernières élections de ne pas ouvrir de nouveaux magasins de franchise. Depuis son élection, le nombre de magasins de franchise a explosé, passant de 50 à environ 200. Comme nous le savons encore, cette manoeuvre vise à emballer la LCBO dans un joli petit paquet pour la vendre à un fonds de titres à revenu fixe.

Quelles sont les répercussions pour nous ? On perd des heures de travail dans les magasins de la LCBO au profit de sosies non syndicalisés travaillant dans des magasins de franchise pour s'accaparer la vente de produits très en demande. Ce libellé n'empêchera pas la mise à pied des membres autres que PFT, pas plus qu'il n'arrêtera la perte d'heures, et plus particulièrement dans les magasins C et D. Pire encore, l'employeur ne veut pas inclure ce libellé dans la convention, mais plutôt le laisser dans une lettre marquée d'une date d'expiration. Rejetez !

L'entreposage en sous-traitance

Ce que l'offre patronale dit

L'employeur propose une lettre d'entente dans laquelle il interdit à la LCBO de confier en sous-traitance notre travail d'entreposage lorsque cela entraînerait des mises à pied des salariés permanents à temps plein (PTP).

Cette lettre ne s'applique pas aux employés embauchés après le 1^{er} août 2005.

Nous le rappelons : cette lettre d'entente expire le 31 mars 2009.

Ce que nous en pensons

C'est tout aussi inacceptable. Ce libellé ne fait que protéger les PTP embauchés avant le 1^{er} août de cette année. Il ne prévoit aucune protection pour les employés occasionnels, les employés saisonniers et les employés qui seront embauchés après cette date. Il contribue à créer deux classes d'employés et deux paliers de sécurité d'emploi.

Nous voulons un système où toute impartition se fait lorsque l'agent contractuel accepte d'embaucher des membres de la LCBO et de le faire conformément aux termes de notre convention collective. Cette protection clé n'est pas dans l'offre. Rejetez !

Employés occasionnels

Ce que l'offre patronale dit

L'offre de l'employeur ne résoudra pas le problème de l'établissement d'horaires créatifs. L'employeur n'a pas accepté notre proposition d'un quart minimum de 4 heures pour les employés occasionnels.

Ce que nous en pensons

L'employeur pourra encore manipuler les horaires pour couper sur les heures des employés occasionnels et éviter l'examen des postes permanents vacants.

Logistique

Ce que l'offre patronale dit

Les horaires : Dans son offre, l'employeur propose d'apporter des modifications tout à fait inacceptables aux horaires du personnel logistique. Dans sa proposition, tout employé pourrait travailler un quart de quatre jours, un quart de quatre après-midis ou un quart de quatre nuits. En d'autres termes, l'employeur veut décaler nos heures d'entrée. Quant aux opérateurs du système VAX qui travaillent de jour, ils devraient se présenter au travail à 4 h 20 au lieu de 8 h, comme ils le font maintenant.

Heures de travail : Les commis à la logistique

Raisons pour lesquelles vous devez dire « Non »

seraient payés pour 15 minutes de plus – faisant passer leurs heures de travail de 36,25 à 37,5 par semaine. Par contre, il leur faudrait travailler une demi-heure de plus pour bénéficier de ces 15 minutes supplémentaires payées.

Ce que nous en pensons

Le contrôle, toujours le contrôle ! L'employeur veut une plus grande flexibilité sur la ligne (on ressemble déjà à des bretzels!). Il est irréaliste de penser que les commis vont donner 75 minutes de leur temps à l'employeur chaque semaine. Rejetez !

Employés d'entrepôt – Progression automatique

Ce que l'offre patronale dit

Tandis que l'employeur accepte la progression automatique d'employé d'entrepôt 3 à employé d'entrepôt 4 dans les installations de Durham, le coût de cette proposition serait payé par les employés, lesquels devraient laisser tomber leur rémunération d'intérim. C'est différent des autres entrepôts où la progression automatique est de rigueur.

Ce que nous en pensons

Tous les employés d'entrepôt devraient être assujettis aux mêmes règlements – l'employé d'entrepôt 3 qui fait le travail d'un employé d'entrepôt 4 devrait recevoir une rémunération d'intérim.

Nouveaux employés occasionnels

Ce que l'offre patronale dit

L'employeur veut créer un nouveau palier d'employés occasionnels inférieur. Les nouveaux employés embauchés après le 1^{er} août 2005 gagneraient 10,50 \$ de l'heure, soit 1,80 \$ de moins que ce que reçoivent les occasionnels aujourd'hui. Le taux de salaire accordé aux nouveaux employés d'entrepôt 3 serait réduit de 20,22 \$ à 17,25 \$ de l'heure.

Les commis de classe 3 nouvellement embauchés par la régie des alcools verraient baisser leur taux de salaire de 18,63 \$ à 17,25 \$, avec des augmentations annuelles plutôt que semestrielles pour les trois premiers échelons. Ce qui signifie que ces employés devraient travailler une année et demi de plus pour atteindre le taux de salaire maximal.

Ce que nous en pensons

Tout à fait inacceptable. Cette solution crée trois paliers d'employés, avec autant de paliers de rémunération. C'est une tentative de mauvais aloi visant à saper notre unité de négociation et à miner la solidarité en acceptant d'avoir plusieurs employés côte à côte avec des taux de salaire différents. Cette entreprise extrêmement rentable n'a pas besoin de réduire les salaires de ses nouveaux employés. Rejetez !

Retraite et sécurité d'emploi

Ce que l'offre patronale dit

Le patron veut faire en sorte que les membres qui touchent une pension réduite ne soient pas admissibles à l'indemnité de fin d'emploi entière.

Ce que nous en pensons

Notre sécurité d'emploi est mise à risque. C'est inacceptable. Rejetez !

Entrepôt : D'occasionnel à saisonnier

Ce que l'offre patronale dit

Nous avons proposé un nombre minimum d'heures prévues ou travaillées pour faciliter l'accès au statut d'employé saisonnier et contribuer à l'élimination de l'aptitude de l'employeur à manipuler le système pour empêcher les employés d'atteindre le statut d'employé saisonnier.

L'employeur veut fixer le minimum à 800 heures, heures supplémentaires comprises, par période de six mois.

Ce que nous en pensons

Avec la proposition de l'employeur, les employés occasionnels auraient trop de peine à accéder au statut d'employé saisonnier. Rejetez !

Mutations

Ce que l'offre patronale dit

L'employeur veut pouvoir muter le personnel à sa guise.

Ce que nous en pensons

Nous estimons que l'employeur devrait muter les employés dans l'ordre inverse de l'ancienneté, et seulement à l'intérieur d'une région.

Raisons pour lesquelles vous devez dire « Non »

Salaires

Ce que l'offre patronale dit

Tous les taux de salaire augmenteraient comme suit :

- 2,5 pour cent à compter du 1^{er} avril 2005.
- 2,75 pour cent le 1^{er} avril 2006.
- 2,75 pour cent le 1^{er} avril 2007.
- 3 pour cent le 1^{er} avril 2008.

Ce que nous en pensons

Dans le cadre de cette ronde de négociations, nous voulons avant tout assurer la sécurité d'emploi de tous nos membres et empêcher la création de grilles salariales à plusieurs niveaux.

Les revendications de votre équipe incluait une augmentation salariale de quatre pour cent chaque année du contrat de trois ans.

Nos revendications :

- 4 pour cent à compter du 1^{er} avril 2005.
- 4 pour cent le 1^{er} avril 2006.
- 4 pour cent le 1^{er} avril 2007.

Prestations

L'employeur avait accepté plusieurs de nos propositions relatives à l'ensemble d'avantages sociaux, mais a demandé par la suite une réduction des prestations. Les propositions de l'employeur sont entachées de mauvaise foi et vont à l'encontre de la législation ouvrière.

Un mot sur les rumeurs . . .

Dans chaque ronde de négociations, on peut compter sur deux choses. Tout d'abord, les rumeurs sont inévitables. Ensuite, presque toutes les rumeurs ne sont rien de plus que des rumeurs.

Pendant les négociations, notre équipe n'est pas toujours en mesure de faire rapport de tout ce qui se passe à la table. C'est une des raisons pour lesquelles les rumeurs sont si courantes pendant des négociations contractuelles.

Certaines rumeurs sont colportées par la direction. Certaines le sont par les médias, qui cherchent à publier des articles à sensation forte. Et d'autres ne sont que des spéculations oisives. Mais quelle que soit la source de telles rumeurs, le problème est qu'elles risquent de jeter la confusion parmi les membres ou de sous-caver le soutien dont jouit notre équipe de négociation.

Ainsi, si des bruits courent, ne les faites pas courir davantage.

Où obtenir les faits

Si vous voulez des faits, la première source à consulter est le site du SEFPO, où vous trouverez ce bulletin ou un communiqué récent de l'équipe de négociation.

Si malgré cela, vous avez encore des questions, adressez-vous à votre délégué, à un membre du Conseil exécutif de votre région ou à un de nos agents de mobilisation. S'ils ne parviennent pas à vous répondre, ils se feront un plaisir de vérifier auprès d'une personne qui peut le faire.

Quoi qu'il arrive, ne vous laissez pas distraire par des rumeurs. Souvenez-vous, pour aboutir à un contrat solide, votre équipe a besoin de votre soutien.

Informons le public !

Cette ronde de négociations à la LCBO ne concerne pas seulement les salaires et les conditions de travail. Elle concerne aussi la manœuvre du gouvernement McGuinty visant à remettre la privatisation à l'ordre du jour. C'est la raison pour laquelle ils attaquent le libellé de notre sécurité d'emploi à la table de négociation.

Privatisation : encore une mauvaise idée

Que la privatisation se traduise par un plus grand nombre de magasins de franchise ou par l'intégration de la LCBO dans un fonds de titres à revenu fixe, les résultats sont les mêmes :

- une augmentation des prix de détail;
- un choix réduit et un service de moindre qualité;
- une augmentation des cas de conduite en état d'ébriété et des activités criminelles liées à l'alcool;
- moins de recettes pour les services publics; et
- des mises à pieds et des coupures pour les employés de la LCBO.

La privatisation, sous quelque forme qu'elle soit, constitue une menace de taille pour les clients de la LCBO et pour les communautés ontariennes. Ainsi, il est temps de demander à nos clients d'intervenir pour nous aider à garder la LCBO publique.

L'aide que vous pouvez apporter

- Portez un de nos nouveaux macarons avec le slogan « C'est notre LCBO - Gardons-la publique! ».
- Distribuez des macarons et notre brochure à l'intention du public aux clients et aux membres de la communauté.

Demandez-leur de communiquer avec Andy Brandt et Dalton McGuinty pour les encourager à laisser la LCBO entre les mains du public – et à négocier une entente équitable pour les employés de la LCBO.

Pour plus de renseignements, macarons et brochures, communiquez avec votre agent de mobilisation local ou avec le bureau de la mobilisation centrale des employés de la régie des alcools au 1-866-811-7274 ou 416-448-7473.



Renseignez-vous :
Appuyez votre équipe!

Votre équipe de négociation

Votre équipe de négociation est composée des membres suivants de la Division des employés de la régie des alcools.

John Coones (président)

Dennis Fernandes

Jo Ann Fisher

Joe Hollyman

Jean Chaykowsky (personnel)

Joan Moffat, membre de l'équipe jusqu'au 30 juin, a pris sa retraite de la LCBO.

**Division des employés de la régie des alcools
Syndicat des employé-e-s de la fonction
publique de l'Ontario**

Pour de plus amples renseignements :

- communiquez avec votre agent de mobilisation local ou appelez la ligne réservée à la mobilisation centrale, au numéro 1-866-811-7274, ou
- visitez la section des employés de la régie des alcools du site Web du SEFPO à l'adresse www.opseu.org.

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

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

www.sefpo.org

Pour de plus amples renseignements, composez le 1-866-811-7274.

Distribution autorisée par John Coones, président, Division des employé(e)s de la régie des alcools

