

# Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

## Mot du Président



Volume 17 No : 01

Février 2020

### Résumé de la décision arbitrale dans le dossier de disparité de traitement (Teamster versus Molson)

Nous avons eu une copie de la décision arbitrale, concernant le dossier de disparité de traitement, impliquant Teamster versus Molson.

Dans l'analyse et la décision rendu par l'arbitre, il mentionne que suite au changement de la loi sur les normes du travail, concernant l'article 41.1 sur la disparité de traitement, le syndicat est autant responsable que l'employeur, car depuis ce changement, le syndicat devait se rassembler avec l'employeur pour renégocier la structure salariale, afin de se conformer à cet article de loi. Il mentionne que le syndicat ne peut pas contester que les employés occasionnels bénéficient d'un taux de salaire inférieur uniquement en raison de leur statut, car ils ont une progression dans leur convention collective à atteindre le statut de temporaire. Ce taux est consenti en raison de leur manque d'expérience, de qualifications, d'habiletés et de compétence. Il mentionne également que le syndicat ne peut remettre en cause la structure salariale qu'il a négocié de bonne foi, depuis des années, et qui est basée sur l'expérience et les qualifications. Un employé occasionnel doit suivre plusieurs heures de formation afin d'acquérir des habiletés et des compétences selon les admissions. Donc pour ces raisons, il n'y a aucune violation de l'article 41.1 LNT pour les employés occasionnels.

Pour les employés temporaires, encore une fois, le syndicat ne peut se limiter à affirmer qu'ils font les mêmes tâches et qu'ils doivent obtenir les salaires consentis aux employés réguliers, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Tout comme les employés réguliers, qui augmentent d'échelon à chaque 1500 heures, les temporaires, après 2080 heures, acquièrent des droits supplémentaires. Par la suite, ils peuvent devenir réguliers, selon la règle 3/1 négocié par les parties.

L'arbitre constate toutefois qu'un employé temporaire, qui possède plus de 2080 heures, n'as pas de progression salariale, jusqu'à ce que trois employés réguliers quittent pour leurs retraites. Il peut demeurer temporaire pendant des années sans aucune progression salariale, alors qu'il fait le même travail et qu'il est bien formé. L'article 41.1 interdit justement aux parties d'accorder pour toujours à un employé temporaire, avec plus de 2080 heures, un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres employés réguliers, qui effectuent toujours les mêmes tâches et qui ont les mêmes compétences et qualifications sans pouvoir progresser.

L'arbitre est d'avis que les parties doivent donc négocier des changements à la convention collective, afin de remédier à cette situation, visant les employés temporaires avec plus de 2080 heures. Il mentionne que les parties sont cosignataires de la convention collective et doivent trouver une solution ensemble.

### Dans ce numéro

Mot du président 1

Suite mot du président 2

• Mot du secrétaire  
• Mot V.P Empaquetage 3

Merci Robert Daneau 4

Retrouvez-nous sur le Web

[www.sttbl.ca](http://www.sttbl.ca)

### Pour nous joindre

Téléphone: 514-368-4999

Télécopie: 514-368-7771

Messagerie: [sttbl.csn@gmail.com](mailto:sttbl.csn@gmail.com)

## Suite mot du président

Dans leur convention collective, les employés réguliers augmentent d'échelon à chaque 1500 heures faites, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'échelon 7, ce qui respecte l'article 41.1 sur la disparité de traitement. Par contre, les temporaires avec 2080 heures et plus, ne peuvent d'aucune façon obtenir une majoration salariale, outre que lors d'une nomination à titre d'employé régulier.

Donc l'arbitre accueille partiellement le grief et donne un délai de 90 jours de la présente décision pour négocier les conditions d'application de la présente sentence arbitrale, prévoir une échelle salariale pour les employés temporaire avec plus de 2080 heures, leur permettant d'accéder à l'échelle salariale des réguliers. Pour la rétroactivité, il mentionne qu'il n'a pas à se prononcer, puisqu'il ne condamne pas l'employeur à payer quoi que se soit, mais bien à négocier avec le syndicat pour trouver une solution, visant les employés temporaires avec plus de 2080 heures.

Notre entente négociée avec l'employeur, qui est bien au-delà de ce que l'arbitre a rendu comme décision :

- Avoir modifié les taux de salaires d'occasionnel et temporaire de la convention collective, prévue à l'article 16.1B et de les incorporer dans une nouvelles échelles salariales à 7 échelons, soit CS ou CAS, intégré à l'échelon correspondant à votre date d'embauche.
- Les salariés temporaires et occasionnels, à l'emploi au 8 novembre 2019, intégreront l'échelon maximal, lors de leur nomination comme salarié régulier. Pour comprendre, ils n'auront pas à gravir tous les échelons.
- Le salarié régulier, temporaire et occasionnel doit avoir travaillé 1400 heures dans l'année de référence, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, afin de progresser d'un échelon à l'autre. Les heures cumulables en vue de l'obtention d'un échelon seront les heures régulières, temps supplémentaire, formation, assignation temporaire, vacances, congé férié, congé parentale, ainsi que les heures équivalentes en arrêt de travail CNESTT. De plus, les salariés travaillants sur un horaire de travail, en vertu de l'annexe G et F, cumuleront 40 heures par semaine travaillée, en vue de l'obtention d'un échelon.
- Règlement d'un montant forfaitaire de \$56 000.
- À l'entretien, si un salarié est toujours temporaire après 36 mois de service continu, son taux horaire sera défini par l'échelle salariale à l'article 16.1B.
- Modification de salaire des salariés des autres-chauffeurs, ainsi que l'homme de service passant du taux CAS intérieur a CAS livraison.
- Modification du point annexe H point 4, en faisant respecter l'ancienneté, pour être affecté dans un poste de classification supérieure.
- Inclure occasionnel dans le paiement de la rémunération variable, selon les règles de l'article 16.1C, qui dans le passé n'était pas inclus.

Donc on peut dire que nous avons fait le bon choix dans nos décisions, d'avoir négocié avec l'employeur et d'avoir eu un règlement favorable pour notre usine. Notre entente négociée, est bien au-delà de ce qu'on peut enfin voir des décisions arbitrales, qui commence à sortir sur le dossier de disparité de traitement.



## Le Secrétaire



Bonjour cher/chères collègues,

J'espère que vous avez tous passé un joyeux temps des fêtes avec les personnes que vous chérissez.

J'aimerais prendre le temps d'adresser certaines circonstances que nous avons observé dernièrement sur le plancher. Comme plusieurs d'entre vous le savez déjà, le 8 novembre 2019 nous avons conclu une entente qui a modifiée plusieurs aspects de la classification salariale, notamment la distinction CS et CAS. Cette entente affecte principalement les salaires et l'ancienneté des employés qui n'étaient pas permanents en date du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Nous avons constaté que plusieurs points de cette entente semblent être mal compris et circulent de bouche en oreilles avec des informations importantes manquantes.

Nous aimerions donc vous rappeler que les délégués syndicaux détiennent l'information complète par rapport à cette nouvelle entente. En effet, ils sont mis en place à votre disposition afin de vous éclairer sur des sujets comme ceux-ci. Si jamais vos délégués ne semblent pas avoir les réponses que vous cherchez, les représentants de l'exécutif syndical sont également présents pour vous offrir l'information correcte et adéquate. À titre de rappel, des membres de l'exécutif sont présents sur chaque quart de travail. Vous pouvez venir nous voir sans problèmes, nous sommes ici pour vous.

Il est important de vous informer aux autorités compétentes afin que vous puissiez vous assurer de bien connaître vos droits acquis et ainsi profiter de vos avantages.

Syndicalement vôtre,

## V.P. Empaquetage.



Bonjour a vous tous et toute.

C'est avec regret que je vous annonce que je me présenterai pas au poste de V.P Empaquetage.

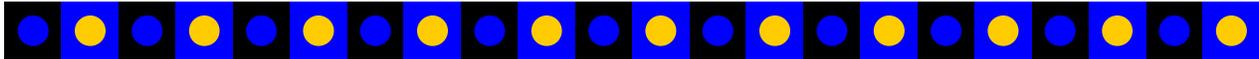
C'était avec joie que je faisais ce travail mais maintenant, le temps est venu de passer une autre étape dans ma vie (ma retraite).

J'espère que j'ai su vous représenter comme je le devais.

Merci pour toute votre confiance.

Je vous souhaite tout le bonheur possible.

Armand Abado.



# Merci Robert Daneau !!

Cher Robert

Ce n'est pas sans émotion que je m'adresse à toi dans ce journal!

En effet, après 37 années de bons et loyaux services à labatt et 17année de dévouement pour le STTBL-CSN, je tenais personnellement a te remercier pour tout l'avancement des syndiqués pour les nombreuses batailles au cours de ces 17 années qui n'ont pas toujours été faciles.

Pour tout tes conseils si sage et précieux, pour toute tes connaissances partagées avec chacun de nous, pour tout ton travail extraordinaire depuis 2003 en prenant en main le STTBL-CSN, grâce a ton investissement, ton énergie et ton intégrité aujourd'hui nous sommes un syndicat automne, respecté et reconnu.

Tu va me manquer, cher Robert non seulement en raison de ton professionnalisme, mais aussi pour tous les petits moments de folie partagés au travail.

Tous se joignent à moi pour te remercier chaleureusement et te souhaiter une bonne et longue retraite.

Depuis le temps que tu en rêvais..... Maintenant ca y est !!!!!!!

Dominique Parent

V.P.-Info

## **Départ**

Bonne retraite  
Robert Daneau.  
Robert Guy.  
Steve Morin  
France Delisle  
Dany Richard  
Renald Oueillet

Paul André Goulet

Alain Clouette  
Alain Cardinal  
Sylvain Girard  
Alain Charron  
Jean-Luc Jutras

## **Nouveaux Réguliers**

**Jonathan Simard  
Etienne Lefebvre  
-Desjardins**

## **Collaborateurs:**

### **Comité journal:**

Marc-Eric Gagnon

### **VP à l'information:**

*Dominique Parent*

### **Impression:**

Copie Éclair

