

# Le Brasseur Syndical



Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt-CSN

## Mot du Président



Volume 15, No : 02

Avril 2018

### Dans ce numéro

• Mot du Président	1
• Mot du Conseiller	2
• Mot du Conseiller suite	3
• Mot du V.P Brassage • • Départ a la retraite et nouveaux régulier	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)

Bonjour à toutes et tous,

#### Entente de principe de Molson (Montréal)

Le renouvellement de la convention collective Molson Montréal, a été entériné en assemblée générale, le 11 mars dernier, avec un vote de 55% en faveur du renouvellement. 438 salariés sur 550 se sont prévalus de leurs droits de vote.

#### **Voici quelques détails que nous avons appris de leur entente de principe :**

- Contrat de 4 ans.
- Augmentation salariale de 5% sur le dernier échelon de leur échelle salariale qui en comporte 7.
- Boni de signature \$1000,00
- Perte d'assurance au départ à la retraite.
- Fermeture du fond de pension à prestation déterminé pour tous. Donc tout ceux qui sont à l'emploi et qui était dans ce régime gardent leurs années crédités dans l'ancien régime et pour leur années futures à l'emploi, tous tombent à cotisation déterminés à la hauteur total de 16.5% par années.
- La nouvelle usine sera prête d'ici 3 à 5 ans, donc aucune garantie d'emplois pour l'avenir.

#### Dossier déménagement Tier 2

Nous avons appris récemment, que l'employeur relocerait Tier 2, Livraison et le Garage dans le même endroit. Le nouveau CMM sera situé à Lachine, sur la 50<sup>e</sup> avenue. Le déménagement est prévu dans les alentours du 15 Mai et 1<sup>er</sup> Juin 2018.

Une première rencontre a eu lieu entre moi et les RH, pour discuter de réactivation de la lettre d'entente, qui avait été reconduite à la dernière Convention Collective s'il y a un possible déménagement. Suite à ces discussions, rien ne va changer, la lettre d'entente sera réactivée.

Nous sommes supposés avoir une prochaine rencontre, avec les gestionnaires des deux départements, impliquant en autres les VP concernés, pour déterminer les quelques détails restants au niveau de la main-d'œuvre et signature pour le choix d'endroit.

#### Dossiers Grieffs

Plusieurs règlements de grieffs ont eu lieu au cours des deux derniers mois, concernant les départements du Brassage, Conciergerie et l'expédition. D'autres rencontres sont à prévoir prochainement, pour des dossiers de 1<sup>e</sup> étape de l'embauchage et l'entretien.

En finissant, je tiens à remercier en mon nom personnel, ainsi que l'exécutif, Raymond Dionne, qui a donné 15 ans de sa carrière au sein de notre syndicat, ainsi qu'à Laurent Dubois, pour l'année donnée dans l'exécutif. Ils ont su s'investir à fond tous les deux, pour leurs implications à défendre les intérêts des membres.

Je tiens aussi à féliciter, Armand Abado et Patrick Turcot, qui ont été élus suite aux dernières élections, en Mars, pour représenter leurs départements au sein de l'exécutif comme VP de l'embauchage et de la Livraison.

# Conseiller syndical



## POSTE C.S. VS C.A.S. l'interprétation arbitrale de ce litige

Bonjour cher(e)s membres,

Le 14 juillet 2014, le STTBL a déposé un grief afin de contester l'utilisation de salariés occasionnels et temporaires sur une affectation d'un poste CS, de nuit, durant la période d'été. Le grief se lisait comme suit :

### **Description du grief :**

Conformément à la convention collective, nous contestons la pratique de l'employeur de ne pas nous mettre sur des postes "CS" avant les occasionnels et temporaires. Et le non-respect de la convention collective. Article "Annexe H point 4" et toutes autres pertinentes à cette situation.

### **Description de la réclamation :**

Nous réclamons toutes les heures au salaire du "CS" quand il a ou avait des occasionnels ou temporaires sur ces postes "CS" et l'arrêt de cette pratique. Remboursement des sommes perdues ou à être perdu.

La cause fut entendue les 25 mai et 7 novembre 2017. Dans sa décision rendue le 22 janvier 2018, M<sup>e</sup> François Hamelin a rejeté le grief sous les motifs suivants :

*[13] Le présent litige porte sur le droit de l'employeur, pendant la période d'été, d'affecter sur l'équipe de nuit du département de l'expédition un salarié occasionnel ou temporaire sur un poste de la classification d'opérateur CS, en lieu et place d'un ouvrier CAS.*

*[14] L'étude de la preuve et des diverses dispositions de la convention collective m'amène à donner raison à l'employeur sur ce point, pour les motifs suivants.*

*[15] Le paragraphe 16.3 de la convention collective édicte que « les salariés opérateurs devraient normalement être des salariés réguliers qui auront été classés comme tels ». La clause ajoute une exception, en stipulant que « cependant, la compagnie pourra utiliser des salariés temporaires comme opérateurs sur les équipes B et C (quart de nuit) dans tous les départements » (texte entre parenthèses, ajouté).*

*[16] En d'autres termes, l'employeur peut, en tout temps et dans tous les départements, utiliser des salariés temporaires comme opérateurs sur les équipes B et C, avant d'avoir recours à tout autre type de salariés, comme les ouvriers CAS, puisque l'exception est générale.*

*[17] Le paragraphe 16.3 B ajoute une seconde exception, cette fois-ci en faveur des salariés occasionnels, en prévoyant que « les salariés occasionnels agissent comme opérateurs dans les départements du brassage et de l'expédition durant les périodes de pointe sur les équipes B et C ». Cette exception est plus contraignante, puisque les salariés occasionnels ne peuvent agir comme opérateurs que dans les seuls départements du brassage et de l'expédition, et uniquement durant les périodes de pointe.*



# Conseiller syndical Suite



[18] Aux paragraphes 16.3 A) et B), les parties ont donc convenu que les salariés "réguliers" de la classification ouvrier CAS n'ont aucune priorité d'affectation sur les salariés temporaires ou occasionnels dans les situations qui y sont explicitement décrites.

[19] Cette conclusion devrait normalement permettre de régler les griefs, si le syndicat n'avait pas invoqué l'article 4 de l'annexe « H ».

[20] Cet article a préséance sur toutes les autres dispositions de la convention collective, parce qu'il contient une disposition de dérogation, familièrement appelée « clause nonobstant ». Une telle disposition signifie qu'elle s'applique malgré toute autre disposition de la convention collective. En l'espèce, cette disposition de dérogation prévoit qu'en cas d'affectation temporaire à un poste de la classification (...) 29 (opérateur CS), la compagnie pourra désigner un salarié temporaire (...) en lieu et place d'un salarié de classe inférieure (ouvrier CAS – classification 30) tant qu'il y aura des salariés de classe supérieure (opérateur CS classification 29) qui peuvent occuper cette affectation » (textes entre parenthèses ajoutés).

[21] En d'autres termes, les parties ont convenu que tant qu'il y aura des salariés détenant la classification 29, l'employeur pourra confier à un salarié temporaire toute affectation temporaire à un poste d'opérateur CS, et ce, sur quelque quart de travail que ce soit, indépendamment des dispositions de la clause 16.3 A), puisque l'article 4 de l'annexe « H » a priorité sur toute autre disposition de la convention collective.

[22] Ceci étant précisé, il faut convenir qu'une disposition de dérogation, comme l'article 4 de l'annexe « H », n'est pas destinée à priver les autres dispositions de la convention collective de leur effet normal, mais de les écarter uniquement si elles sont visées par la dérogation.

[23] En l'espèce, la clause 16.3 A) de même que les clauses 16.3 B) et 16.4 ne contredisent pas l'article 4 de l'annexe « H » et conservent leur plein effet. L'article 4 de l'annexe « H » ne fait que préciser que tant qu'il y aura des salariés détenant la classification 29, l'employeur pourra confier une affectation temporaire d'opérateur CS à un salarié temporaire sur n'importe quel quart de travail.

[24] Pour tous ces motifs, je rejette le grief syndical ainsi que tous les griefs individuels fondés sur la même règle.

Le syndicat est présentement en train de procéder à l'analyse d'un autre grief de même nature au département du brassage. Nous vous communiquerons la suite prochainement.

Syndicalement,

Jean-Nicolas Blais  
Conseiller syndical  
Fédération du commerce

# V.P Brassage



Bonjour à tous et à toutes!

Dans un premier temps, j'aimerais féliciter Patrick Turcot et Armand Abado pour leur élection au comité exécutif. Je leurs souhaitent bonne chance dans leur nouvelle fonction.

En même temps, j'aimerais remercier les membres du brassage pour leurs confiances et leurs appui.

Dernièrement au brassage nous avons réglé quelques griefs de surtemps et d'avis disciplinaire. Il reste encore quelques litiges qui d'après moi vont se rendre en arbitrage.

Pour terminer, j'aimerais souhaiter à Mario Delisle bon retour au brassage.



5				8	6			1
		2	7		1	6		
	7	1				2	5	
9	1			2			7	
3			1	4	5			6
	6			9			2	4
	5	3				4	6	
		8	9		3	5		
2			5	1				7



<p><b><u>Départ à la retraite</u></b></p>	<p><b><u>Nouveaux Réguliers</u></b> Patrick Gilbert</p>	<p><b><u>Décès</u></b> Daniel Ouellet Claude Décarie</p>	<p><b><u>Collaborateurs:</u></b> <b><u>Comité journal:</u></b> Jean-Guy Harrison <b><u>VP à l'information:</u></b> Dominique Parent <b><u>Impression:</u></b> Copie Éclair</p>
---	---	--	--

