

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03057-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1853-21
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-27	84-04-05		83-01-01	84-12-31	49

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Local 301 Union Can. des Trav. Unis des Bras. Far. Céré. Liq. Dou. et Distilleries Att: M. Roland Perrin, sec. corr. 310 rue Peel Montréal, QC. H3C 2G8	<input type="checkbox"/> Déposant La Brasserie O'Keefe Ltée 990 O. rue Notre-Dame Montréal, QC. H3C 1K2

Unité de négociation

- E.V. 333 rue Peel, Mtl, 485 rue Peel, Mtl, 990 O. Notre-Dame, 1100 O. Notre-Dame, 1000 O. Notre-Dame, Mtl, 1700 boul. St-Elzéar Laval.

Région	06-06	Activité	1093 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-07

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1983 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LE LOCAL 301, UNION CANADIENNE DES
 TRAVAILLEURS-UNIS DES BRASSERIES,
 FARINE, CEREALES, LIQUEURS DOUCES ET
 DISTILLERIES.
 AFFILIE AU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA
 (C.T.C.)
 à la
 FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC
 (F.T.Q.)
 et au
 CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTREAL-LAVAL
 310 rue Peel
 Montréal (QUEBEC)
 H3C 2G8

représentant

LES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTREAL-LAVAL

(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

990 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K2
 333 rue Peel, Montréal (QUEBEC) H3C 3R9
 485 rue Peel, Montréal (QUEBEC) H3C 2G9
 1000 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K2
 1100 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K3
 1700 boul. St.Elzéar, Laval (QUEBEC) H7L 3N2

(ci-après appelée "la Compagnie")

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes, et les employés couverts par la présente Convention conviennent mutuellement comme suit:

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	ACCREDITATION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
4	ACTIVITES DE L'UNION	2
5	SECURITE DE L'UNION - ATELIER SYNDICAL - RETENUE SYNDICALE	4
6	NI-GREVE - NI CONTRE-GREVE	7
7	VACANCES	7
	Paie de vacances	11
	Boni de vacances	11
8	SECURITE ET SANTE	12
9	ACTES ILLEGAUX	12
10	AVIS	13
11	DEUIL ET NAISSANCE	13
12	BENEFICES	14
13	DUREE	15
14	PERIODE DE REPOS	15
15	ALLOCATION DE REPAS	15
16	OCCASION DE PROMOTION	16
17	MAIN-D'OEUVRE	18
18	SEMAINE DE TRAVAIL	18
19	GAGES	18
20	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	19
21	CONGES STATUTAIRES	20
22	ANCIENNETE	21
	Définitions	23
23	MUTATION	24
24	TRAVAIL URGENT	25
25	REGLEMENT DES GRIEFS	25
26	OCCASION D'ENTRAINEMENT	28
27	BONI D'EQUIPE	29
28	UNIFORMES	29
29	PAIE	30
30	REGIME DE RETRAITE	30
31	CONGE DE MATERNITE	31
	ECHELLE DES GAGES	33
	BONI DE VIE CHERE	34
	RETROACTIVITE	34
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	35
	LETTRES D'ENTENTE	39
	PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE	43

ARTICLE 1

BUT

1.01

Le but de cette Convention est de favoriser l'harmonie des rapports entre la Compagnie et ses employés et d'établir certains règlements qui doivent régir leur relation, l'amélioration du rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être de ses employés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de ladite Convention.

ARTICLE 2

ACCREDITATION

2.01

La Compagnie reconnaît l'Union pour la durée et les fins de la présente Convention comme étant le seul négociateur ayant le pouvoir de négocier collectivement pour tous les employés de bureau de Montréal-Laval de ladite Compagnie tombant sous la régie de cette Convention, le tout en conformité avec le certificat accordé par le Service du Droit d'Association le 8 décembre 1975 et tel qu'amendé.

2.02

Les employés ainsi représentés par l'Union constituent l'élément négociateur et les clauses de cette Convention ne s'appliqueront qu'aux employés de bureau de Montréal-Laval faisant partie dudit élément négociateur.

2.03

La Compagnie et l'Union peuvent établir, à l'occasion de nouvelles classifications que les parties pourront inclure dans l'unité de négociation, à la condition que les parties soient d'accord.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, de déterminer le nombre et le lieu de ses bureaux, les méthodes d'opérations, la sorte et le lieu de l'équipement, le système des machines, le matériel à être utilisé, le nombre et la classification des employés requis par la Compagnie et de maintenir l'ordre et l'efficacité.

3.02

L'Union reconnaît également à la Compagnie le droit exclusif d'engager, de congédier, de classier, d'entraîner, de transférer, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre ou d'imposer des mesures correctives aux employés, ainsi que de formuler, de modifier et de changer les règles de conduite, de sécurité et de modifier et de changer les règles de conduite, de sécurité et de procédures pour les employés, sujets aux droits de l'employé concerné de loger un grief de la façon et tel que ci-après prévu si l'application de ces droits tels que décrits dans cet article sont en conflit avec les clauses de cette entente.

3.03

Nonobstant les dispositions des paragraphes 3.01 et 3.02, la Compagnie consent à rencontrer l'Union périodiquement pour discuter et reviser diverses questions d'intérêt commun.

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

Aucune activité syndicale n'est permise dans les bureaux de la Compagnie alors qu'elle est faite pendant les heures de travail; toutefois, cela n'empêche pas d'exercer les fonctions prévues à l'Article 25 en vue du règlement de griefs.

4.02

La Compagnie accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés, choisis par l'Union, comme représentants aux congrès international, national et provincial du C.T.C. et de la Fédération des travailleurs du Québec, F.T.Q., pour la présentation au gouvernement provincial du mémoire annuel de la fédération du travail du Québec, pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres intérimaires, du conseil d'administration de l'Union canadienne. Dans tous les cas, l'Union avise la Compagnie du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail aussitôt que possible et de toute façon, pas moins de trois (3) jours avant ledit événement.

4.03

Les employés représentant l'Union pendant les négociations des conventions collectives de travail avec la Compagnie ou participant aux séances de conciliation, ou s'occupant du règlement des griefs, article 25, ou siégeant sur les comités de vacances, les comités de sécurité et de vêtements de sécurité, ainsi que les employés participant à des rencontres union-gérance aux fins de discuter de sujets d'intérêt commun, sont payés selon le salaire de base pour les heures normalement travaillées.

4.04

La Compagnie fournit à l'Union des tableaux exclusifs sur lesquels celle-ci peut afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union dûment signés par un dirigeant de ladite Union pourvu que de tels avis aient reçu au préalable, l'approbation du directeur du Personnel ou de son représentant autorisé. De tels avis sont affichés par un dirigeant de l'Union.

Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne peut être exercée contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, de son origine raciale ou de sa religion.

4.05

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à un (1) employé élu ou nommé à titre de représentant officiel de l'Union canadienne ou de l'Union locale, dans le cas où les fonctions nécessitent une absence complète du travail à la Compagnie.

Cedit congé ne doit pas excéder douze (12) mois consécutifs.

- b) Toutefois, la Compagnie peut renouveler ledit congé pour deux (2) périodes consécutives de douze (12) mois chacune, ou pour le reste de la durée de la Convention collective, s'il y a lieu.
- c) Durant cette absence, l'Union doit rembourser la Compagnie de toute cotisation versée par celle-ci pour et au nom de l'employé absent.
- d) D'autre part, aux fins de calcul de l'ancienneté, les jours d'absence sont considérés comme étant des jours de travail.

4.06

La Compagnie accorde huit (8) jours de congés payés aux officiers et délégués de l'Union pour participer à des cours ou autres activités syndicales et ces jours de congés sont distribués et administrés par l'Union.

Ces jours de congés doivent être pris dans le cours de l'année civile et ne sont pas cumulatifs si non utilisés. L'Union doit avertir la Compagnie par écrit, au moins trois (3) jours ouvrables avant l'utilisation de tels congés.

ARTICLE 5

SECURITE DE L'UNION - ATELIER SYNDICAL - RETENUE SYNDICALE

5.01

Pour conserver son emploi continu, tout employé faisant partie ou pouvant faire partie de l'élément négociateur doit être membre de l'Union.

5.02

Pour conserver son emploi, tout nouvel employé de l'élément négociateur doit devenir membre de l'Union dans le délai de trente (30) jours qui suit la date d'embauchage.

5.03

La Compagnie n'est tenue de renvoyer un employé que pour:

- a) le non-paiement du coût de l'initiation d'Union, ou
- b) le non-paiement des cotisations dues à l'Union.

5.04

Tout employé peut se retirer de l'Union pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette Convention collective pourvu qu'il en avise la Compagnie et l'Union par écrit.

5.05

Retenue syndicale

- a) Sur réception d'une autorisation écrite d'un employé, la Compagnie déduira de la paie bimensuelle de ce même employé, toutes cotisations syndicales et répartitions autorisées par l'Union, en conformité avec sa constitution.

La direction de l'Union doit informer la Compagnie par écrit du montant devant être ainsi retenu ainsi que de l'exemption de paiement de telle cotisation.

- b) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des employés, est versé au vice-président-trésorier de l'Union, au plus tard entre le dixième (10^e) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms de tous les employés pour qui de telles déductions sont faites.
- c) La Compagnie accepte de déduire de la paie de tout employé, soit régulier, en période d'essai, temporaire, occasionnel, sa cotisation bimensuelle, hebdomadaire ou journalière, selon le cas, sauf que ces cotisations syndicales seront enlevées en s'adaptant à la formule de rémunération salariale et tel que mentionné à la clause 5.05 a). (Deux fois par mois).

- d) La Compagnie offre à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage, l'occasion d'autoriser, par écrit, la Compagnie à déduire de sa paie, la cotisation et le coût d'initiation à l'Union.

La Compagnie remet alors au vice-président-trésorier de l'Union deux (2) copies de l'autorisation écrite, signée par l'employé.

D'autre part, si l'employé refuse d'accorder telle autorisation à la Compagnie, celle-ci en avise le vice-président-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus.

- e) Tout employé peut annuler son autorisation pendant la période de trente (30) jours qui précède l'expiration de cette Convention.
- f) L'Union consent à ce qu'il n'y ait aucune responsabilité légale de la part de la Compagnie, en ce qui a trait à la déduction et à la remise des cotisations, tel qu'il apparaît aux paragraphes précédents, et de plus, qu'aucune action ne soit prise vis-à-vis la Compagnie, en autant que cette dernière se conformera aux exigences du présent article.
- g) Un employé régulier qui perçoit des prestations pour cause de maladie ou d'accident de travail mais qui travaille cinq (5) jours ou plus consécutifs ou non durant un mois de paie doit payer ses cotisations syndicales pour le mois de paie en question. La Compagnie accepte de déduire dès le retour au travail dudit employé la cotisation syndicale impayée pour la période d'absence de l'employé.

La cotisation ainsi retenue ne peut pas excéder le montant de celle déjà retenue pour une (1) semaine normale de travail, mais s'ajoute à celle-ci jusqu'à ce que la cotisation syndicale soit entièrement payée.

Si ledit employé régulier travaille moins de cinq (5) jours consécutifs ou non durant un mois de paie, il sera exempt de verser des cotisations syndicales pour ce mois de paie. Si toutefois de telles cotisations ont déjà été déduites, elles lui seront remboursées.

ARTICLE 6

NI GREVE - NI CONTRE-GREVE

6.01

Il est convenu par la présente que l'Union ne fomentera, n'autorisera, n'approuvera, ne soutiendra, ni ne prendra part à aucune grève, arrêt ou ralentissement de travail et que la Compagnie n'imposera de contre-grève à aucun employé ou groupe d'employés pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 7

VACANCES

7.01

La période de vacances est comprise dans les douze (12) mois commençant le premier (1er) janvier et se terminant le trente-et-un (31) décembre inclusivement de la même année.

7.02

Tout employé régulier qui, au 31 décembre de l'année précédente avait moins de douze (12) mois d'emploi continu avec la Compagnie a droit de prendre au cours des douze (12) mois suivants, une journée de vacances payées, pour chaque mois d'ancienneté accumulé avant le 31 décembre au service de la Compagnie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Toutefois, pour être éligible à ces jours de vacances, l'employé devra avoir complété un minimum de trois (3) mois.

7.03

Tout employé régulier qui a un (1) an ou plus d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à deux semaines de vacances payées, par an.

L'employé régulier qui pour la première fois a droit à deux (2) semaines de vacances payées doit prendre la deuxième semaine entre la date à laquelle il complète son année d'ancienneté et le 31 décembre suivant, en autant qu'il n'excède pas le maximum de dix (10) jours ouvrables dans l'année de vacances.

Tout autre employé régulier ayant droit à deux (2) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.04

Tout employé régulier ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté et ce, avant le 1 janvier de chaque année, mais moins de huit (8) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées par an.

Tout employé régulier qui a droit à trois semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.05

Tout employé qui a huit (8) ans ou plus d'ancienneté mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, par an.

Tout employé qui pour la première fois, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées doit prendre sa quatrième semaine entre la date à laquelle il complète ses huit (8) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances payées peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.06

Tout employé qui a quinze (15) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans au sein de la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui pour la première fois a droit à cinq (5) semaines de vacances payées doit prendre la cinquième (5^e) semaine entre la date à laquelle il complète ses quinze (15) années d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à cinq (5) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.07

Tout employé qui a vingt (20) ans ou plus d'ancienneté, mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à six (6) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui pour la première fois a droit à six (6) semaines de vacances payées doit prendre la sixième (6^e) semaine de vacances payées entre la date à laquelle il complète ses vingt (20) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à six (6) semaines de vacances payées peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.08

Tout employé qui a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à sept (7) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui, pour la première fois a droit à sept (7) semaines de vacances payées doit prendre la septième (7^e) semaine de vacances payées entre la date à laquelle il complète ses vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à sept (7) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.09

Tout employé régulier qui travaille moins de cent trente (130) jours pendant la période de douze mois qui précède l'année régulière de vacances n'a droit qu'à la gratification de vacances de 4% - 6% - 8% - 10% - 12% - 14% de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Les congés payés, les vacances, les congés de maladie ou d'accident payés ou indemnisés par la compagnie d'assurance, les accidents de travail à l'intérieur d'une période de 24 mois comptent comme temps travaillé aux fins de calcul des 130 jours de travail, de même que tous les jours de travail accomplis dans tout autre service de la Compagnie.

Lorsqu'un employé régulier prend sa retraite à la date qui précède ou coïncide avec la 104^e semaine du congé d'invalidité de longue durée, la Compagnie lui paie les semaines de vacances auxquelles celui-ci a droit en vertu de son ancienneté pour l'année précédente ainsi que la gratification de vacances de 4% - 6% - 8% - 10% - 12% - 14% de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit pour l'année en cours de laquelle il prend sa retraite.

Cette gratification s'applique également à l'employé régulier qui décède, démissionne, ou est congédié au cours de l'année.

7.10

Il n'est pas permis à un employé de prendre l'équivalent en argent au lieu des semaines de vacances auxquelles il a droit.

7.11

La période de vacances d'été s'échelonne sur les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail.

Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, a le droit de choisir deux (2) semaines ou plus dans la période d'été, si son ancienneté lui donne droit, sujet aux règlements de vacances établis.

Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus a le droit de choisir de remettre à plus tard ses vacances d'été, d'une façon continue avec la ou les semaines en plus, suivant le cas, et ce après entente entre l'employé et la Compagnie.

7.12

- a) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident ou pour assister à un congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations, les vacances peuvent être remises, si possible, à compter de la deuxième (2^e) semaine de son retour au travail mais au plus tard après la sixième (6^e) semaine après son retour. Cependant, une autre période peut être fixée après entente entre l'Union et la Compagnie.

- b) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident et qui, au 31 décembre de chaque année n'a pas pris toutes les semaines de vacances auxquelles il a droit, il peut prendre ses vacances à son retour au travail, après entente avec la Compagnie.

Toutefois, ces semaines de vacances doivent être prises avant le 31 décembre de l'année suivante. En aucun cas, les vacances ne sont reportées sur deux (2) années consécutives.

Paie de vacances

7.13

Pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit en vertu de cet article, les employés recevront leur taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date où une telle semaine de vacances commence. Pour fins de calcul, une semaine de salaire est le salaire annuel divisé par cinquante-deux (52). L'employé recevra sa paie de vacances avant son départ pour vacances. Il devra en faire la demande à son surveillant au moins dix (10) jours avant son départ.

Boni de vacances

7.14

En plus de la paie de vacances accordée aux termes du présent article, un boni de vacances est payé à certains employés réguliers.

7.15

A compter du premier janvier de chaque année, l'employé régulier ayant trois ans ou plus de service continu avec la Compagnie reçoit un boni de vacances équivalent à 20% de sa paie de vacances.

7.16

Le boni annuel de vacances sera payable à la dernière paie du mois de février.

Toutefois, l'employé régulier ayant des vacances prévues avant cette dernière semaine, peut obtenir que lui soit versé son boni de vacances avant cette période, en donnant un avis d'une semaine à la Compagnie.

ARTICLE 8

SECURITE ET SANTE

8.01

Les deux parties coopèrent au maximum dans la prévention des accidents pour le progrès de la sécurité au travail.

8.02

Un comité de sécurité composé de deux membres de chaque partie ainsi qu'un représentant du personnel peut siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le but de ces comités est de faire des recommandations de façon à améliorer la politique de prévention des accidents de travail.

8.03

Tout employé devra, sur demande, mais au moins une fois par deux ans se soumettre à l'examen médical de la Compagnie, sur le temps de celle-ci.

ARTICLE 9

ACTES ILLEGAUX

9.01

Aucune disposition de cette Convention collective n'autorise ou n'approuve de l'une ou de l'autre des parties, tout acte ou action d'ordre illégal ou contraire à toute législation fédérale ou provinciale régissant les relations ouvrières.

ARTICLE 10

AVIS

10.01

Tout avis devant être envoyé à l'Union est considéré comme étant effectivement donné, pourvu qu'il soit adressé comme suit:

Le Local 301, Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et distilleries
Affilié au Congrès du Travail du Canada (C.T.C.), à la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et au Conseil du travail de Montréal
310, rue Peel
Montréal (Québec)
H3C 2G8

et tout avis devant être envoyé à la Compagnie est considéré comme étant effectivement donné, pourvu qu'il soit adressé comme suit:

La Brasserie O'Keefe Limitée
990, rue Notre-Dame ouest
Montréal (Québec)
H3C 1K2

ARTICLE 11

DEUIL ET NAISSANCE

11.01

En cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé régulier ou en période de probation, à savoir: fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, belle-soeur, beau-frère, et autre parent demeurant avec l'employé, celui-ci peut demander un congé payé pour cause de deuil. Le congé, d'une durée raisonnable, lui permettra de s'occuper des funérailles ou d'y assister. La Compagnie décide de la durée du congé en tenant compte du moment du décès relié aux heures normales de liberté de l'employé, de la distance à parcourir; règle générale, la durée du congé pour deuil est de trois (3) jours consécutifs.

Toutefois, dans le cas du décès du conjoint la durée du congé pour deuil est, règle générale, de quatre (4) jours consécutifs et se termine le jour des funérailles.

11.02

Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un petit-fils ou d'une petite-fille d'un employé régulier ou en période de probation, celui-ci a droit à un congé payé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour l'assistance aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

11.03

Lorsque le conjoint d'un employé régulier ou en période de probation donne naissance à un enfant, cet employé a droit à un congé payé pour la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital de son conjoint. Le certificat de naissance est requis.

ARTICLE 12

BENEFICES

12.01

Les bénéfices dont jouissent actuellement les employés réguliers ne leur sont pas enlevés en raison de la signature de la présente Convention collective de travail.

- a) Les seuls privilèges dont il est question à l'article 12.01 sont les suivants:

l'assurance-vie et en cas de mort accidentelle ou de la perte d'un membre, le régime de bénéfices médicaux et chirurgicaux "médical majeur", le plan de soins dentaires, ainsi que le plan supplémentaire aux bénéfices hospitaliers pourvus actuellement par la Compagnie.

- b) L'indemnité payée par la Compagnie en cas de maladie ou d'accident, ainsi que la pratique concernant les accidents de travail.

- c) La pratique de la Compagnie concernant la rétribution aux employés appelés à être témoins ou jurés.
- d) La pratique de la Compagnie à procurer de l'aide financière à ceux qui veulent prendre des cours en relation avec leur travail.
- e) La pratique existante concernant les soins de la vue.
- f) Le régime de retraite.

ARTICLE 13

DUREE

13.01

Cette Convention collective de travail entre en vigueur le premier janvier 1983 et demeurera telle avec tous ses effets jusqu'au trente-et-un décembre 1984.

ARTICLE 14

PERIODE DE REPOS

14.01

La pratique de la Compagnie concernant les périodes de repos sera maintenue.

ARTICLE 15

ALLOCATION DE REPAS

15.01

Tout employé qui doit travailler deux (2) heures consécutives ou plus au-delà de la journée régulière de travail reçoit une allocation de trois dollars cinquante (\$3.50) par repas.

ARTICLE 16

OCCASION DE PROMOTION

16.01

- a) S'il se crée un poste vacant dans une catégorie supérieure de l'élément négociateur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance du poste, un seul avis sera affiché pendant une période de quinze (15) jours ouvrables dans l'élément négociateur et la Compagnie étudiera les demandes des postulants.

La Compagnie remettra une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avisera celle-ci des motifs qui ont déterminé son choix.

- b) En accord avec les deux parties, la durée de cet affichage peut être réduite en autant que tous les employés du ou des échelons inférieurs ont postulé ou refusent de postuler le poste vacant.

16.02

Les demandes résultant des affichages précités ne seront prises en considération que si elles émanent d'employés réguliers pour qui le poste vacant signifie une mutation latérale ou un avancement à un taux ou à des gages supérieurs.

Une seule mutation latérale par affichage sera permise.

Exemple: S'il y a un poste vacant au niveau 7, les employés réguliers étant déjà dans le niveau 7 pourront appliquer pour le poste.

S'il n'y a pas de candidat, les postulants faisant partie du niveau 6 seront considérés. S'il n'y a pas de candidat, les postulants du niveau 5 seront considérés et ainsi de suite.

Examens: La note requise a été établie à 65%.

Dans le cas où plusieurs postulants d'une même classe se méritent 65% ou plus, l'ancienneté prévaudra pour le choix du candidat.

Dans le cas d'une mutation latérale, l'employé ou l'Union devra prouver le bien-fondé d'une telle demande.

16.03

La Compagnie et l'Union étudieront les cas des employés intéressés à un poste d'échelon inférieur.

16.04

Les postes sont accordés selon les capacités. Si deux ou plusieurs candidats possèdent au même degré, l'habilité, compétence, initiative, expérience et santé, l'ancienneté prévaut.

16.05

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes rendus vacants par suite de maladie, de vacances, d'accident de travail, de congé autorisé ou de congé de maternité.

16.06

La Compagnie a le droit de remplir un poste vacant pour une période de vingt (20) jours avant et après l'affichage de l'avis.

16.07

Malgré les dispositions de cet article, lorsque l'employeur décide de remplir un poste vacant, il peut considérer les employés suivants pour des postes inférieurs: les employés déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons de santé ou d'incapacité physique.

16.08

A la suite d'une promotion ou mutation, le candidat choisi devra se soumettre à une période probatoire de deux (2) mois avant d'être confirmé dans son nouvel emploi ou retourné à son ancien emploi. (Référer à la lettre à l'Union).

16.09

L'employé retourné à son ancien poste à la suite d'une période probatoire non satisfaisante reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

ARTICLE 17

MAIN-D'OEUVRE

17.01

La Compagnie devra fournir un nombre adéquat de travailleurs pour toutes les opérations, dans tous les services et en tout temps, et tous les employés devront fournir une somme de travail raisonnable.

17.02

La présente pratique relative au travail de bureau appartenant aux membres de l'unité de négociation sera maintenue. Lorsqu'il y aura urgence ou entraînement, ou durant les périodes de surcroît de travail, le personnel de surveillance pourra aider les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 18

SEMAINE DE TRAVAIL

18.01

La pratique concernant la semaine régulière de travail et la période de repas sera maintenue.

18.02

Sur une base individuelle et en autant que les opérations ne sont pas affectées, un employé pourra changer ses heures d'arrivée et de départ après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.

ARTICLE 19

GAGES

19.01

Le taux de gages payé pour chacun des échelons régis par la Convention collective est établi dans l'échelle des gages produite en annexe et considérée comme faisant partie des présentes.

ARTICLE 20

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01

Tout temps supplémentaire devra être autorisé au préalable par le personnel de surveillance.

20.02

Pour tout employé, les heures travaillées au-delà de ses heures normales de travail au cours d'une journée, dans sa semaine régulière de travail sont payées au taux de temps et demi.

20.03

Pour tout travail supplémentaire le samedi, l'employé est payé au taux de temps et demi pour les premières sept heures normales de travail et au taux de temps double après les sept premières heures de travail.

20.04

Pour tout travail supplémentaire effectué le dimanche, l'employé est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées.

20.05

Pour tout travail supplémentaire effectué un jour de congé payé, l'employé est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées en plus de recevoir sa rémunération pour ce jour de congé.

20.06

Aucune vacances ou temps libre ne sera substitué au paiement des heures supplémentaires.

ARTICLE 21

CONGES STATUTAIRES

21.01

Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés statutaires payés:

1. Jour de l'An
2. Deux (2) janvier
3. Vendredi-saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête de la Reine
6. Jour de la Saint-Jean Baptiste
7. Jour de la Confédération
8. Fête du Travail
9. Jour de l'Action de Grâces
10. Jour de Noel
11. Lendemain de Noel
12. Les employés auraient droit à un jour de congé additionnel si celui-ci était décrété par le gouvernement provincial ou fédéral.

21.02

Si l'un des jours reconnus comme congés statutaires, autres que le jour de Noel et le jour de l'An tombe un samedi ou un dimanche, il sera automatiquement remis au lundi suivant.

Si les fêtes de Noel et du premier de l'An tombent un samedi, les congés seront automatiquement reportés au vendredi précédent, et si elles tombent un dimanche, les congés seront automatiquement reportés au lundi suivant.

Le paiement des congés statutaires sera fait pour les jours où le congé est célébré.

21.03

Si l'un des congés statutaires sus-mentionnés tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un autre jour de congé, en remplacement de ce jour selon la politique établie.

21.04

Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de relier une fin de semaine à un congé statutaire, au bénéfice des employés, il pourra y avoir interversion de jours de travail avec des jours non travaillés, avant ou après un congé statutaire, en tenant compte de la semaine normale de travail, le tout après entente des parties.

21.05

Seuls les employés réguliers et en période de probation ont droit aux congés statutaires.

ARTICLE 22

ANCIENNETE

22.01

- a) Tout nouvel employé ayant été engagé pour un travail régulier sera soumis à une période probatoire de cent vingt (120) jours ouvrables, durant laquelle il n'acquerra pas de droit d'ancienneté. Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période d'essai, comptera à partir de sa date d'embauchage. Si cette période d'essai est composée de plusieurs stages de courte durée, les cent vingt (120) jours ouvrables devront être accomplis en dedans de douze mois comptés à partir du jour d'embauchage.
- b) Pour fins de contrôle, la Compagnie remettra aux officiers de l'Union les noms des employés qui sont embauchés pour un travail régulier et ceux qui sont embauchés pour un travail temporaire.

22.02

La Compagnie dresse la liste d'ancienneté de tous les employés réguliers à chaque période de six (6) mois. La liste doit mentionner: le nom de l'employé, son numéro de poinçon, sa classification, son service, sa date de naissance et sa date d'ancienneté.

Des copies sont envoyées à l'Union et affichées sur leurs tableaux respectifs.

22.03

Tout employé régulier perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

1. congédiement justifiable;
2. démission volontaire de l'employé;
3. absence du travail d'une (1) semaine sans en avoir avisé la Compagnie, sauf pour des raisons incontrôlables avec fardeau de la preuve par l'employé ou l'Union.

22.04

Le plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage annexé à la présente Convention est destiné à aider les employés avec un (1) an ou plus d'ancienneté dont le renvoi provisoire résulte de l'application du présent article.

22.05

Pour les employés ayant commencé le même jour, la date de naissance de l'employé déterminera l'ordre d'ancienneté dans un service.

22.06

- a) Si applicable, et après avoir considéré les clauses 22.06 b) et c), l'ancienneté sera générale et devra prévaloir dans les cas de vacances, renvois, rappels, etc...
Lorsqu'un renvoi a lieu, les premiers employés à être renvoyés seront les employés temporaires. Par la suite, les renvois se feront selon l'ancienneté. Les employés ayant moins de temps de service pour la Compagnie devront partir les premiers. Dans le cas de rappel, le contraire se produira.
- b) Si, à cause d'un changement "majeur" important dans les opérations, la Compagnie se voit forcée de réduire son personnel de façon permanente dans l'Unité de négociation, la Compagnie consent à informer l'Union au moins six (6) mois à l'avance dudit changement. La Compagnie et l'Union discuteront ensemble des possibilités de mutation pour des postes permanents qui pourraient être disponibles dans l'élément de l'Unité de négociation ou tout autre unité de négociation du local d'Union, en tenant compte de l'ancienneté des employés affectés.
- c) Malgré les dispositions des paragraphes 22.06 a) et b) ci-dessus, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter les cas de renvoi d'employés spécialisés dont le renvoi pourrait affecter ou nuire aux opérations de la Compagnie.

Définitions

22.07

Il y a trois catégories d'employés:

- a) Employés "réguliers" - Les employés qui ont complété la période de probation telle que décrite dans cette Convention.

- b) Employés "probationnaires" - Les employés qui sont à compléter la période probatoire décrite à la clause 22.01 a).
- c) Tous les autres employés seront classés comme employés temporaires. Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employés temporaires ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté.

L'Union et l'employeur reconnaissent qu'il est mutuellement profitable de maintenir un personnel stable d'employés réguliers dicté par les conditions. Il est de plus entendu que l'utilisation d'employés temporaires n'occasionnera pas la mise à pied des employés réguliers.

ARTICLE 23

MUTATION

23.01

- a) Tout employé choisi par la Compagnie pour accomplir provisoirement un travail d'échelon supérieur recevra cinq dollars (\$5.00) par jour sous réserve stipulée à l'article 23.02.
- b) Tout employé choisi par la Compagnie pour accomplir provisoirement un travail à l'extérieur de la présente accréditation recevra dix dollars (\$10.00) par jour.
- c) Tout employé muté en permanence à un travail d'échelon supérieur sera payé au taux de cet échelon. Si l'ancienneté de cet employé est de quinze (15) mois ou plus, il recevra donc le maximum de l'échelon supérieur.

23.02

Si un employé est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail de l'employé prévaudra.

23.03

Si un employé en fait la demande en vertu des clauses 16.03 et 16.07 de la présente Convention, il pourra être muté à un poste dont les gages sont inférieurs et il recevra le taux maximum de ce poste dès qu'il obtiendra cette mutation permanente.

ARTICLE 24

TRAVAIL URGENT

24.01

Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti des bureaux et ce, en dehors de ses heures normales de travail est considéré comme un travail urgent et l'employé doit être rémunéré comme suit, considérant le nombre d'heures travaillées, il reçoit le plus élevé des deux montants:

- a) le taux approprié multiplié par le nombre d'heures de travail supplémentaire; ou,
- b) l'équivalent de cinq (5) heures de travail, calculé au taux régulier.

ARTICLE 25

REGLEMENT DES GRIEFS

25.01

Tout grief survenant soit entre l'Union et la Compagnie, soit entre un des employés réguliers régis par la Convention et la Compagnie, qu'il s'agisse de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention ne doit en aucun cas être cause d'arrêt ou de ralentissement de travail. Les parties en cause doivent au contraire essayer loyalement de régler le grief par les moyens indiqués ci-dessous.

25.02

- a) Un comité de griefs composé de deux (2) employés de la Compagnie sera élu par les employés régis par la présente Convention.
- b) L'Union se charge de communiquer au service du Personnel les noms des membres du comité local des griefs ainsi que tout changement qui pourrait survenir de temps à autre.

25.03

La Compagnie n'est pas tenue d'examiner ou de s'occuper d'un grief si celui-ci n'a pas été soumis dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la connaissance de l'employé de la cause du grief.

25.04

Tout grief concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention est traité de la manière suivante:

Etape 1

L'employé accompagné d'un membre du comité de griefs devra soumettre son grief directement à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la cause du grief.

Etape 2

Si les parties en présence n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'étape 1 ci-dessus, l'employé pourra soumettre un rapport écrit de son grief au comité de griefs, lequel pourra discuter le cas avec le directeur du service de la Comptabilité ou son représentant et le comité pourra, à partir de cette étape et des autres qui suivront, être accompagné d'un représentant officiel de l'Union; le directeur du service de la Comptabilité ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité.

Etape 3

Si les parties n'arrivent pas à un accord suivant l'étape 2 ci-dessus, le grief sera soumis par écrit au directeur du service du Personnel ou à son représentant dans les (2) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du directeur du service de la Comptabilité. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief à la troisième étape, une rencontre aura lieu entre le comité et si nécessaire le ou les employés concernés. Le directeur du service du Personnel rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

25.05

- a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une violation alléguée des dispositions de la présente Convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs exposé ci-dessus peut être soumis par la Compagnie ou l'Union à un conseil d'arbitrage pourvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision prise à l'étape 3. L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage devra exposer la cause du grief et la ou les clauses particulières de la Convention qui s'y rapportent. L'avis stipulera également en quoi consiste le règlement demandé.
- b) Le conseil d'arbitrage sera composé d'une personne nommée par la Compagnie, d'une personne nommée par l'Union et d'une troisième personne choisie par les deux autres membres du conseil qui agira comme président du conseil. La Compagnie et l'Union nommeront, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis d'arbitrage, leur représentant au conseil d'arbitrage, et chacune des deux parties avisera aussitôt l'autre partie du nom du représentant.

- c) Au cas où le représentant nommé par la Compagnie et le représentant nommé par l'Union ne réussiraient pas à s'entendre sur la nomination d'un président du conseil dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent leur nomination, le Ministre du Travail et la province de Québec sera prié de nommer un président du conseil.
- d) La décision du conseil d'arbitrage sur le grief en cause sera finale et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé concerné, mais le conseil d'arbitrage n'aura en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier l'une des clauses de la présente Convention.
- e) Chacune des deux parties paiera ses propres frais, ainsi que le dédommagement et les dépenses de ses témoins et de son représentant au sein du conseil d'arbitrage. Les deux parties défraieront à partie égale la rétribution et les dépenses du président du conseil.
- f) La décision du conseil d'arbitrage devra être rendue dans les quinze (15) jours après avoir pris connaissance de tous les témoignages.
- g) Les deux parties feront le nécessaire pour que la décision soit rendue dans les délais prescrits.
- h) D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article 25. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.

ARTICLE 26

OCCASION D'ENTRAINEMENT

26.01

En vue d'avancement éventuel et pour une meilleure efficacité, de temps en temps la Compagnie organisera et offrira des périodes d'entraînement, le tout sujet aux conditions énumérées à l'article 23 - Mutation.

ARTICLE 27BONI D'EQUIPE

27.01

Tout employé faisant partie d'une des équipes qui commence le travail entre les périodes sous-mentionnées, reçoit la prime suivante:

	<u>16 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
05h00 - 10h59	nil	nil
11h00 - 17h59	55¢	55¢
18h00 - 04h59	70¢	75¢

27.02

Tel que prévu par cette Convention, le boni dont il est question ici est considéré comme faisant partie du taux régulier de paie dans le calcul de la paie du temps supplémentaire ou de la paie de congé statutaire.

ARTICLE 28UNIFORMES

28.01

Les deux préposés au magasin du service de l'entretien et le préposé au magasin du service du garage recevront la même quantité d'uniformes que les mécaniciens de l'entretien, incluant les souliers de sécurité qui seront payés sur la même base que les mécaniciens (maximum de \$85,00 par année pour la durée de la Convention).

A compter de 1983 et pour la durée de la Convention, une allocation annuelle de soixante quinze dollars (\$75.00) sera accordée à ces trois préposés aux magasins ne bénéficiant pas déjà du nettoyage défrayé par la Compagnie.

Liste des uniformes fournis aux deux préposés au magasin du service de l'entretien et au préposé au magasin du service du garage:

- 2 vestons
- 2 pantalons
- 3 chemises
- 2 casquettes
- 4 T-shirts
- 1 paletot trois-quart (hiver) sur demande et sur échange
- 1 veste de laine sur échange.

Le préposé au courrier recevra, en plus de l'imperméable qui lui est déjà alloué, un paletot trois-quart (en hiver) sur demande et sur échange ainsi qu'une veste de laine (sur échange). Il aura droit à une allocation pour les souliers de sécurité sur la même base que les employés de l'usine.

ARTICLE 29

PAIE

29.01

La Compagnie maintient la pratique actuelle de vingt-quatre (24) paies à raisons de deux par mois, sujet à tout changement qui pourrait survenir dans le système de rémunération.

ARTICLE 30

REGIME DE RETRAITE

30.01

Les employés réguliers bénéficient d'un régime de retraite tel que décrit dans le programme d'avantages sociaux du personnel salarié de La Brasserie O'Keefe Limitée.

ARTICLE 31

CONGE DE MATERNITE

31.01

a) Formalités au cours de la grossesse

Au cours du troisième mois, et une fois par mois par la suite, l'employée enceinte devra se présenter au médecin de la Compagnie pour y subir un examen sommaire et soumettre un certificat de son médecin attestant qu'elle peut continuer son travail.

Compte tenu de l'état de santé et du genre de travail de l'employée, le médecin de la Compagnie peut l'autoriser à demeurer en fonction.

b) Départ

L'abandon du travail devient normalement obligatoire au début du huitième mois de la grossesse.

c) Congé sans solde

L'employé enceinte qui désire revenir au travail après l'accouchement doit: avertir de son intention son chef de service, au moins un mois avant son départ. Elle pourra obtenir un congé de maternité sans solde, dont la durée ne devra pas être normalement inférieure à quatre (4) mois et qui devra se terminer normalement deux (2) mois après la date de l'accouchement, aux conditions suivantes:

1. Statut de l'employée - Pour bénéficier d'un congé de maternité sans solde, l'employée enceinte doit, lors de son départ, être "employée régulière".
2. Vacances - L'employée enceinte aura droit à ses vacances non-utilisées telles que décrites à l'article 7 de la présente Convention.
3. Assurance-groupe - A l'exception de l'indemnité en cas de maladie, les assurances demeurent en vigueur pour la durée du congé sans solde.

d) Retour au travail

1. Le retour au travail devra être autorisé par le médecin de la Compagnie.
2. Si l'employée a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail et s'est conformée aux dispositions telles que décrites à c) ci-haut, la Compagnie doit la reprendre à son emploi au même poste et échelon qu'elle occupait lors de son départ pour le congé de maternité.

e) Modifications

La Compagnie se conformera à toutes les modifications, changements ou amendements à la loi du salaire minimum (ordonnance numéro 17).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILECHELLE DES GAGES

entre: LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

et : LE LOCAL D'UNION 301
 (Employés de bureau de Montréal)
 de l'Union Canadienne des Travailleurs-Unis
 des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs
 douces et Distilleries

TAUX MENSUELS DES SALAIRES

<u>ECHELON</u>	<u>EN VIGUEUR</u> <u>LE</u>	<u>A</u> <u>L'EMBAUCHE</u>	<u>APRES</u> <u>3 MOIS</u>	<u>APRES</u> <u>9 MOIS</u>	<u>APRES</u> <u>15 MOIS</u>
1	1-1-83	1,465	1,491	1,505	1,568
	1-1-84	1,620	1,646	1,660	1,723
2	1-1-83	1,626	1,664	1,703	1,752
	1-1-84	1,781	1,819	1,858	1,907
3	1-1-83	1,751	1,788	1,840	1,896
	1-1-84	1,906	1,943	1,995	2,051
4	1-1-83	1,849	1,901	1,953	2,010
	1-1-84	2,004	2,056	2,108	2,165
5	1-1-83	1,972	2,027	2,083	2,146
	1-1-84	2,127	2,182	2,238	2,301
6	1-1-83	2,098	2,153	2,209	2,272
	1-1-84	2,253	2,308	2,364	2,427
7	1-1-83	2,280	2,348	2,416	2,496
	1-1-84	2,435	2,503	2,571	2,651
8	1-1-83	2,422	2,491	2,557	2,631
	1-1-84	2,577	2,646	2,712	2,786

EMPLOYES TEMPORAIRES

<u>CLASSE</u>	<u>16 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
1	59.25/jr.	63.50/jr
2	64.50/jr.	69.00/jr.
3	70.00/jr.	75.00/jr.

BONI DE VIE CHERE

Pour la période commençant le 1er janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1984, une allocation du coût de la vie sera accordée.

La formule de paiement sera de un cent (1¢) l'heure pour chaque augmentation entière de .3 dans l'indice des prix à la consommation basé sur la différence entre l'indice au 31 décembre 1984 et celui du 31 décembre 1983 augmenté de huit et demi pourcent (8 1/2%).

(Exemple: Indice au 31-12-84 - Indice au 31-12-83
+ 8 1/2%)

Un paiement unique sera fait aussitôt après la publication de l'Indice des Prix à la consommation de décembre 1984, (1971 = 100).

Le paiement s'appliquera sur toutes les heures travaillées, incluant vacances et congés statutaires. Seuls les employés réguliers auront droit à ce paiement.

RETROACTIVITE

A compter du 1er janvier 1983, pour les employés réguliers et les employés en période de probation qui sont à l'emploi de la Compagnie à la date de ratification, le paiement de la rétroactivité sera effectué dans les plus brefs délais possible.

Cette rétroactivité s'appliquera sur toutes les heures travaillées incluant les vacances, le boni de vacances et les congés statutaires.

Les employés ayant pris leur retraite entre le 1er janvier 1983 et la date de ratification seront également éligibles à cette rétroactivité.

AJOURNEMENT DE LA RETRAIRE

Suite à la sanction du projet de loi n° 15 sur l'abolition de la retraite obligatoire à l'âge normal de la retraite, les conditions énumérées ci-dessous s'appliqueront à compter du 1er janvier 1983 pour ceux qui se prévaudront des dispositions de cette loi n° 15, à savoir:

1. L'employé continuera de toucher son même salaire après avoir atteint l'âge normal de la retraite pourvu que sa classification demeure inchangée. Des changements de salaire pourront être effectués, si effectivement il y a changement dans la classification du travail assigné; toutefois, il aura droit à tout changement de salaire tel que stipulé dans la Convention collective.
2. Une évaluation du rendement au travail ainsi qu'un examen médical seront effectués tous les trois mois.

3. Vacances

L'allocation de vacances auxquelles l'employé a droit au moment de sa retraite normale continuera à être allouée, sans toutefois être augmentée avec les années.

Les bonis de vacances et les congés statutaires seront accordés en conformité avec les clauses de la Convention collective.

4. Assurance-groupe

- A. Les couvertures d'assurance-vie et de l'assurance maladie hospitalisation seront celles consenties aux employés qui ont atteint l'âge normal de la retraite et qui effectivement prennent leur retraite.
- B. Tous les autres bénéfices consentis aux autres employés actifs tels que assurance accidentelle, continuité du salaire au cours de maladie et soins dentaires seront annulés à l'âge normal de la retraite.

5. Pension

A l'âge normal de la retraite, le montant de la rente normale de l'employé sera établie et le paiement de celle-ci sera ajournée tant et aussi longtemps que le salarié ne cessera pas de travailler auprès de son employeur. A la fin de la période de l'ajournement, la rente qui deviendra payable à l'employé sera actuariellement revalorisée selon les dispositions de la loi n^o 15.

Régie des rentes du Québec

L'employé pourra faire la demande et recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec dès qu'il aura atteint l'âge normal de la retraite et il ne sera plus tenu de contribuer ainsi que la Compagnie. Si l'employé ne fait pas la demande pour recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec à l'âge normal de la retraite, il devra ainsi que la Compagnie continuer à contribuer au régime de rentes du Québec.

Pension de sécurité de vieillesse

Cette pension est payable à 65 ans d'âge. Il faut, toutefois, en faire la demande.

6. Assurance-chômage

Selon la législation présente, tout bénéficiaire d'assurance-chômage cesse à l'âge de 65 ans, ce qui veut dire qu'aucun bénéficiaire n'est disponible en cas de renvoi provisoire.

Aucune contribution ne sera effectuée par l'employé et par la Compagnie après 65 ans d'âge.

Les employés seront conseillés quant à la façon de faire la demande pour obtenir le "trois semaines" de bénéfices statutaires payable aux gens de 65 ans d'âge.

7. Commission de la santé et de la sécurité au travail(C.S.S.T.)

Cette couverture continuera à être offerte aux employés pour la durée de l'emploi avec la Compagnie et la Compagnie continuera de verser les primes.

8. Assurance-maladie et hospitalisation du Québec

Cette couverture continuera et la Compagnie contribuera 3% du salaire de l'employé au même titre que tous les autres employés.

Il est entendu que le service du Personnel continuera à rencontrer individuellement tout employé qui atteindra l'âge normal de la retraite alors que toutes les dispositions concernant le régime de retraite de la Compagnie ainsi que les dispositions de la loi n° 15 lui seront expliquées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Convention Collective de
travail à Montréal en ce 27 MARS 1984 1984.

POUR L'UNION:

Le Local 301
(section employés de bureau)
Union canadienne des travailleurs
unis des brasseries, farine,
céréales, liqueurs douces et
distilleries



T. Dalcourt
Président-provincial



R. Patenaude
Vice-Président de section



Diane Lanouette
Secrétaire de section



M. Jutras
Directeur de section

POUR LA COMPAGNIE:

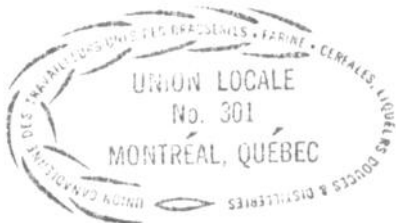
La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard
Directeur du Personnel



N. Leduc
Directeur des Relations
industrielles



LETTRES D'ENTENTE

Lettre # 1

OBJET: SECURITE ET SANTE

"La Compagnie s'engage à faire subir à tous ses employés réguliers un examen médical complet une fois tous les deux ans.

"L'employé subira cet examen sur le temps de la Compagnie et s'il est requis par le médecin de la Compagnie de se présenter chez un spécialiste pour compléter l'examen médical, les heures de travail perdues seront payées par la Compagnie.

"Toutefois, les heures de travail perdues par un employé pour subir des traitements prescrits par le médecin de la Compagnie ou tout autre médecin ne seront pas remboursées par la Compagnie."

Lettre # 2

OBJET: REMISE DE VACANCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Dans le cas d'un employé qui devient gravement malade ou est victime d'un accident sérieux au cours de la fin de semaine précédant ses vacances, si l'employé avise aussitôt la Compagnie et fournit la preuve médicale de sa condition, ses vacances seront reportées à une date ultérieure à être déterminée d'un commun accord suite à son retour au travail.

Toujours à la condition que l'employé informe aussitôt la Compagnie et fournisse la preuve médicale de sa condition, si l'accident sérieux ou la maladie grave survient au cours de l'une des semaines consécutives de vacances, la Compagnie considérera la justification de reporter à plus tard la ou les semaines de vacances de cet employé.

Cette remise de vacances ne sera considérée que si l'employé est empêché de prendre ses vacances. Toutefois, aucune fraction de semaine ne sera reportée.

Lettre # 3

OBJET: PAIEMENT DE VACANCES AUX EMPLOYES EN CONGE PROLONGE DE
MALADIE ET S'IL Y A LIEU PRENANT LEUR RETRAITE

La Compagnie continuera la pratique de payer aux employés en congé prolongé de maladie et s'il y a lieu prenant leur retraite à la suite d'un tel congé de maladie, les semaines de vacances auxquelles ils ont droit.

Toutefois, ces semaines de vacances devront être prises avant la 105^e semaine consécutive de maladie. Après la 104^e semaine consécutive de maladie, l'employé étant éligible à l'invalidité de longue durée (I.L.D.) ne recevra plus aucun paiement de vacances et ce, jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à sa retraite.

Lettre # 4

OBJET: OCCASION DE PROMOTION

Lorsqu'un employé régulier accède, suite à un affichage à un poste d'un échelon supérieur, il ne recevra le taux de cet échelon que s'il complète sa période de probation de deux mois de façon satisfaisante.

Après cette période de deux mois, il touchera donc le salaire de cet échelon supérieur, et ceci rétroactivement à sa première journée de travail à son nouveau poste.

Si un employé ne complète pas de façon satisfaisante sa période de probation de deux mois, ou demande de retourner à son ancien poste au cours de cette même période, il n'est pas éligible au salaire de l'échelon supérieur.

Lettre # 5

OBJET: REGIME DE RETRAITE

Toute modification ou amélioration au régime national de retraite sera également accordé aux employés régis par la présente Convention collective de travail.

Lettre # 6

OBJET: TEMOIN OU JURE

L'employé, quelle que soit son équipe, appelé à être témoin ou juré sera payé par la Compagnie comme s'il était au travail, sauf s'il s'agit de sa propre cause.

Il doit toutefois remettre à la Compagnie les sommes reçues de la Cour, autres que les allocations pour repas et transport.

Egalement, lorsqu'un employé appelé à agir comme témoin ou juré pour plus d'une journée au cours d'une même semaine de vacances, pourra reporter ses vacances à une date ultérieure.

Toutefois, il devra fournir des pièces justificatives et recevoir l'autorisation de son contremaître ou chef de service, avant son départ pour vacances.

Il est bien entendu que s'il agit comme témoin, ce ne doit pas être pour sa propre cause.

Lettre # 6

OBJET: RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Il est entendu et convenu par la présente que les termes et conditions formulés dans la convention collective de travail conclue entre votre Local d'union 301 et la Compagnie, et signée ce 27 MARS 1984 demeurerait en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit négociée, pourvu qu'un avis écrit à cet effet en soit donné par l'une des deux parties dans les quatre-vingt-dix jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

Lettre # 7

OBJET: PAIE

Tel qu'entendu lors des négociations, la Compagnie verra à étudier la possibilité de produire la paie sur une base hebdomadaire au lieu de deux fois par mois comme actuellement.

Nous nous informerons éventuellement des développements qui pourraient survenir à ce sujet.

Lettre # 8

OBJET: LISTE D'EMPLOYES TEMPORAIRES

En 1984, une liste d'employés temporaires de bureau sera produite et elle contiendra les noms des employés temporaires qui ont travaillé en 1983. Toutefois, ceux-ci devront rencontrer les critères de la Compagnie.

Lettre # 9

OBJET: DESCRIPTION DE TACHES

Une description de tâches sera faite pour chacun des postes compris dans l'unité de négociation conjointement avec l'employé(e) et son supérieur.

PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX
PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

CONVENTION entre LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le local d'UNION 301 - Section Employés de Bureau - affilié à l'Union Canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries, au congrès du Travail (C.T.C.) à la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) et au Conseil du travail de Montréal.

ENTENDU que les parties susmentionnées acceptent d'établir une convention supplémentaire qui est considérée comme un supplément à la convention collective précitée. Tout grief résultant de l'administration de ladite convention supplémentaire sera traité en vertu du Règlement des Griefs de la Convention Collective.

DONC PAR CONSEQUENT, les parties susmentionnées s'entendent pour le renouvellement du plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage ci-après exposé et que ce renouvellement prendra effet à compter du 1er septembre 1983 ou à compter de toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement fédéral pourvu que:

- a) le plan rencontre les exigences d'Emploi et d'Immigration Canada en ce qui concerne le Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage.
- b) les paiements fait par la Compagnie conformément au Plan tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôts sur le revenu des corporations et que
- c) la réception par les employés des bénéficiaires prévus par ce Plan n'empêche en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'Assurance-Chômage auxquelles ils ont normalement droit.

Si le Plan n'est agréé par le Gouvernement qu'après le premier jour de septembre 1983, mais avant le premier jour de décembre 1983, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu dudit Plan seront rétroactifs au premier jour de septembre 1983.

1. - BUT

Le but de ce plan est de pourvoir une méthode de revenu garanti aux employés de l'élément négociateur concerné qui:

- a) sont en renvoi provisoire et
- b) pourvoir une indemnité de séparation en certains cas.

2. - CONDITIONS DE PARTICIPATION AU PLAN

Tout employé régulier à gages de l'élément négociateur ayant au moins un (1) an d'ancienneté à la date de son renvoi provisoire, après le 1er septembre 1983, aura le droit de participer au Plan.

3) - EXCEPTIONS

Ce Plan ne s'applique et ne fournit pas de bénéfices dans les cas suivants:

- a) aux employés qui sont renvoyés par mesures disciplinaires; si ce renvoi est mis en question, selon le règlement des griefs de la Convention Collective, la décision finale sur tout grief établira la situation de l'employé en regard du Plan;
 - b) aux employés qui sont renvoyés pour cause de grève, contre-grève, ralentissement de la production, piquetage ou de toutes autres activités des employés de la Compagnie ou des employés de tout autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par l'Union Canadienne ou un Local quelconque de ladite Union,
3. c) 1. aux employés dont l'engagement se termine à cause d'une directive spécifique ou d'un décret émanant des autorités gouvernementales et ayant pour effet de restreindre les opérations de la Compagnie, ou

2. à moins que la directive spécifique ou le décret gouvernemental soit le résultat d'un acte illégal commis par la Compagnie ou un de ses représentants autorisés, ou
 3. que la directive spécifique ou le décret gouvernemental ait pour but de changer le système de distribution de la bière ou la méthode de vente au détail de la bière dans la province de Québec.
- d) aux employés qui sont renvoyés en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou de tout autre cas de force majeure; ou
- e) aux employés qui sont renvoyés provisoirement mais qui, avec l'accord de la Compagnie, prennent un congé non payé au lieu du renvoi provisoire. Ces employés seront considérés comme ayant choisi de quitter le Plan pendant cette période.

4. - DISQUALIFICATION AUX BENEFICES

Un employé qui est en renvoi provisoire et qui aurait normalement le droit de participer au Plan, ne recevra pas les bénéfices du Plan pour toute semaine:

- a) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit pour recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage ou durant laquelle il a été disqualifié de recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage pour tout autre raison que de satisfaire à la période d'attente de deux (2) semaines;
- b) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main d'oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'assurance-Chômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la commission d'Assurance Chômage.
- c) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main d'oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'Assurance Chômage;

- d) durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté pour tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail sans excuse valable;
- e) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Plan d'assurance-salaire en cas de maladie ou accident (bénéfices d'indemnité hebdomadaire à court et long terme) ou durant laquelle il jouit d'un autre Plan de bénéfices de la Compagnie.
- f) après laquelle il a acquis le droit à tout bénéfice de retraite normale ou hâtive provenant de la Compagnie ou d'un régime de pension du Gouvernement.
- g) durant laquelle il est qualifié pour un indemnité provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour tout accident ou maladie sujets à compensation.

5. - BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE

Sous réserve des termes et conditions du Plan exposé par les présentes, tout employé en droit qui est renvoyé provisoirement des éléments de négociation précités recevra, en surcroît de ses gages de la semaine, un bénéfice du Plan pour chaque semaine de renvoi provisoire. Ce bénéfice est calculé en combinant les avantages stipulés aux paragraphes a, b et c ci-dessous et en déduisant la somme du paragraphe d.

- a) Soixante-dix pour cent (70%) des gages aux employés ayant un (1) an ou plus d'ancienneté le premier jour de la semaine au cours de laquelle le bénéfice est payé.
- b) Un cinquième (1/5) de la rémunération hebdomadaire de base, stipulée à la clause 19 de la Convention Collective de travail en vigueur au moment de la mise à pied.
- c) Plus de cinq (5) jours au-delà dédommagés et disponibles de l'employé.
- d) L'allocation d'assurance-chômage, s'il y a lieu, à laquelle l'employé a droit en vertu de la loi de l'assurance-chômage pour ladite semaine.

6. - BENEFICES DES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE

Un employé qui est renvoyé provisoirement conserve ses droits de participation aux plans de bénéfices collectifs de la Compagnie qui s'appliquent aux employés de l'élément négociateur dont il fait partie, et ce jusqu'à la date la plus reculée soit la fin du mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'élément négociateur soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré un bénéfice en vertu des présentes. Aux fins du présent paragraphe, les plans de bénéfices collectifs ne comprennent pas ceux prévus par le Régime de Retraite, ni l'assurance salaire en cas de maladie ou accident. (Indemnité hebdomadaire de courte ou de longue durée).

L'employé mis à pied verra sa participation réinstallée immédiatement après avoir complété un (1) jour de travail dans l'élément négociateur.

En ce qui concerne le Régime de Retraite, tout employé qui a été absent du travail pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, peut, s'il le désire, verser les contributions en retard, auquel cas la Compagnie versera également ses contributions régulières. L'employé en renvoi provisoire n'aura, en aucun cas, le droit de retirer le montant de ses contributions au Régime de Retraite. Ce n'est qu'en quittant définitivement son emploi à la compagnie qu'il pourra exercer son droit de retrait sujet aux réglementations gouvernementales.

7. - DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de ce plan:

Le terme "gages" signifie la semaine de travail payée par la Compagnie, la paie de vacances, toute rémunération pour congé autorisé avec paie, c'est-à-dire absences pour témoin ou juré ou absences pour cause de deuil, la paie de congés statutaires. Le terme "jours" dédommagés et disponibles - utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés signifie:

- a) tous les jours de travail accompli par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus

- b) tous les jours durant lesquels l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquels il a reçu des gages d'un employeur, plus
- c) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé qui n'est pas en renvoi provisoire et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, plus
- d) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, après en avoir reçu avis selon la pratique de la Compagnie d'établir un horaire de travail.

Le terme "semaine de renvoi provisoire" désigne la semaine au cours de laquelle les jours dédommagés et disponibles sont en deçà de cinq (5).

8. - DUREE DES BENEFICES

Le nombre de semaines durant lesquelles un employé a droit aux bénéfices en cas de renvoi provisoire sera connu sous les termes de "droit aux bénéfices".

Le droit aux bénéfices initiaux de chaque employé sera établi le 1er septembre 1983, en lui attribuant le nombre des semaines inutilisées auxquelles il avait droit en vertu du Plan précédent, en plus du nombre de semaines déterminé en soustrayant le bénéfice maximum auquel il avait droit en vertu du Tableau "A" du Plan précédent des bénéfices maximum auxquels il a droit en vertu des présentes, à condition qu'un droit aux bénéfices initiaux en surcroît du maximum établi par le Tableau "A" de ce Plan ne soit attribué à aucun employé.

Le droit aux bénéfices de chaque employé sera réduit selon les indications suivantes pour chaque semaine de renvoi provisoire durant laquelle il a reçu des bénéfices. Ce droit aux bénéfices sera également réduit d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle l'employé a été en renvoi provisoire, mais a été disqualifié pour l'une des raisons exposées aux paragraphes a, b, c et d de la Section 4.

<u>BENEFICES RECUS</u>	<u>DIMINUTION DU DROIT AUX BENEFICES</u>
Plus de 4/5 d'une semaine régulière de travail	Une semaine
Plus de 3/5 d'une semaine régulière de travail	4/5 d'une (1) semaine
Plus de 2/5 d'une semaine régulière de travail	3/5 d'une (1) semaine
Plus de 1/5 d'une semaine régulière de travail	2/5 d'une (1) semaine

Note

La semaine de travail régulière comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé par la clause 14.01.

Le droit aux bénéfices sera rétabli au taux de 1/10 de semaine pour chaque jour de gages reçus.

L'employé ne peut accumuler aucun crédit lui donnant droit à des bénéfices futurs pour des gages reçus durant toute période au cours de laquelle il est déjà éligible au maximum tel qu'exposé au Tableau "A".

TABLEAU "A"

<u>Nombre d'années complètes d'ancienneté à la date du premier renvoi provisoire dans toute période de 12 mois commençant le 1er septembre 1983</u>	<u>Droits aux bénéfices maximum</u>
15 ans ou plus	78 semaines
10 ans ou plus	65 semaines
5 ans ou plus	52 semaines
4 ans ou plus	45 semaines
3 ans ou plus	35 semaines
2 ans ou plus	25 semaines
1 an ou plus	15 semaines

9. - DEDUCTIONS

Tout paiement fait à l'employé en vertu du présent Plan sera soumis à toutes les déductions exigées, soit par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, soit par des clauses de la Convention collective ou s'il y a lieu avec l'autorisation volontaire de l'employé en cause.

10. - INDEMNITE DE SEPARATION

Un employé aura droit à l'indemnité de séparation aux termes exposés ci-dessous, si à quelque moment que ce soit, au cours de son renvoi provisoire, son horaire pour la période des douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pour cent (50%) des jours de travail normaux, s'il n'a pas droit à la retraite normale, hâtive ou d'invalidité en vertu de la caisse de retraite ou d'un plan de bien-être de la Compagnie.

Si un employé demande et accepte ladite indemnité de séparation, son ancienneté et les autres droits qui lui sont acquis, en vertu de la Convention Collective, s'annulent.

Tout employé qui a droit à ladite indemnité de séparation doit faire sa demande pas plus de six mois après avoir acquis ce droit pour la première fois, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité. En cas de cessation définitive des opérations de la Compagnie, occasionnant le renvoi d'employés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de séparation sans avoir complété la période de six mois.

Dans le cas où un employé provisoirement semble ne pas devoir être rappelé à un travail régulier dans les six (6) mois qui suivent, il peut demander l'indemnité de séparation et avec l'accord de la Compagnie et de l'Union, ladite indemnité peut lui être accordée nonobstant la clause qui précède.

Le montant de l'indemnité de séparation d'un employé en droit sera équivalent à la somme de:

10. (suite)

- a) une semaine de salaire de base (calculée selon le taux hebdomadaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multipliée par le nombre de ses années d'ancienneté complétées, à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus
- b) à compter de septembre 1983, quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisées auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).
- c) à compter de septembre 1984, quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisées auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).

11. - DEMANDES

Les employés devront se conformer aux règlements et à la marche à suivre et faire leur demande selon les règles établies par la Compagnie après consultation avec l'Union. La falsification volontaire des faits, devant servir à déterminer les droits aux bénéfices du plan d'un employé entraînera la perte desdits bénéfices pour une période de douze (12) mois suivant la découverte de ladite falsification, et cette mesure n'écarte pas toute autre mesure disciplinaire qui peut être imposée par la Compagnie sous réserve du Règlement des Grievs.

12. - RAPPORTS

La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union, toutes les semaines, quand des employés sont en renvoi provisoire, et touchent des bénéfices en vertu du Plan, et tous les trois mois, quand il n'y a pas d'employé en renvoi provisoire. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre d'employés qui ont été renvoyés provisoirement, la durée de leur renvoi, les paiements d'indemnité faits à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés, et tout autre renseignement d'intérêt.

13. - DUREE DE LA CONVENTION DU PLAN D'ALLOCATIONS
SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCES-
CHOMAGE

La présente Convention entre en vigueur le premier jour de septembre 1983 et durera pendant une période deux (2) ans, à compter de la date précitée.

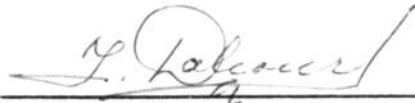
Au cours des négociations de renouvellement des conventions collectives, l'Union peut demander des amendements à la présente Convention. Ces amendements éventuels feront partie des négociations, mais il est entendu que tout amendement apporté à la présente Convention n'entrera pas en vigueur avant le 1er septembre 1985.

14. Le plan d'Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage est financé à même les revenus généraux de la Compagnie et les paiements sont inscrits séparément du registre de paie.
15. Tout changement ou modification au Plan d'Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage devra recevoir au préalable l'approbation d'Emploi et Immigration Canada avant la mise en vigueur de tel changement ou modification.

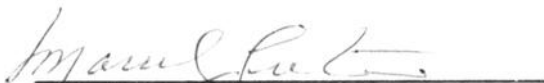
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce PLAN d'ALLOCATIONS
SUPPLEMENTAIRES aux prestations d'assurance-chômage à Montréal en ce
27 MARS 1984 1984.

Pour l'Union:

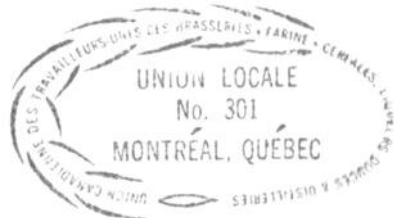
Le Local 301, union canadienne des
travailleurs-unis des brasseries,
farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries.



T. Dalcourt
Président Provincial



M. Jutras
Directeur de section



Pour la Compagnie:

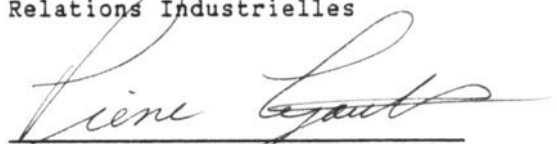
La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard
Directeur du Personnel



Normand Leduc
Directeur
Relations Industrielles



Pierre Legault
Surveillant
Relations Industrielles

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03057-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1853-21
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-27	84-04-05		83-01-01	84-12-31	49

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Local 301 Union Can. des Trav. Unis des Bras. Far. Céré. Liq. Dou. et Distilleries Att: M. Roland Perrin, sec. corr. 310 rue Peel Montréal, QC. H3C 2G8	<input type="checkbox"/> Déposant La Brasserie O'Keefe Ltée 990 O. rue Notre-Dame Montréal, QC. H3C 1K2

Unité de négociation

- E.V. 333 rue Peel, Mtl, 485 rue Peel, Mtl, 990 O. Notre-Dame, 1100 O. Notre-Dame, 1000 O. Notre-Dame, Mtl, 1700 boul. St-Elzéar Laval.

Région	06-06	Activité	1093 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques	
(This area contains faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the document.)	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-07

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1983 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LE LOCAL 301, UNION CANADIENNE DES
 TRAVAILLEURS-UNIS DES BRASSERIES,
 FARINE, CEREALES, LIQUEURS DOUCES ET
 DISTILLERIES.
 AFFILIE AU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA
 (C.T.C.)
 à la
 FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC
 (F.T.Q.)
 et au
 CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTREAL-LAVAL
 310 rue Peel
 Montréal (QUEBEC)
 H3C 2G8

représentant

LES EMPLOYES DE BUREAU DE MONTREAL-LAVAL

(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

990 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K2
 333 rue Peel, Montréal (QUEBEC) H3C 3R9
 485 rue Peel, Montréal (QUEBEC) H3C 2G9
 1000 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K2
 1100 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K3
 1700 boul. St.Elzéar, Laval (QUEBEC) H7L 3N2

(ci-après appelée "la Compagnie")

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes, et les employés couverts par la présente Convention conviennent mutuellement comme suit:

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	ACCREDITATION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
4	ACTIVITES DE L'UNION	2
5	SECURITE DE L'UNION - ATELIER SYNDICAL - RETENUE SYNDICALE	4
6	NI-GREVE - NI CONTRE-GREVE	7
7	VACANCES	7
	Paie de vacances	11
	Boni de vacances	11
8	SECURITE ET SANTE	12
9	ACTES ILLEGAUX	12
10	AVIS	13
11	DEUIL ET NAISSANCE	13
12	BENEFICES	14
13	DUREE	15
14	PERIODE DE REPOS	15
15	ALLOCATION DE REPAS	15
16	OCCASION DE PROMOTION	16
17	MAIN-D'OEUVRE	18
18	SEMAINE DE TRAVAIL	18
19	GAGES	18
20	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	19
21	CONGES STATUTAIRES	20
22	ANCIENNETE	21
	Définitions	23
23	MUTATION	24
24	TRAVAIL URGENT	25
25	REGLEMENT DES GRIEFS	25
26	OCCASION D'ENTRAINEMENT	28
27	BONI D'EQUIPE	29
28	UNIFORMES	29
29	PAIE	30
30	REGIME DE RETRAITE	30
31	CONGE DE MATERNITE	31
	ECHELLE DES GAGES	33
	BONI DE VIE CHERE	34
	RETROACTIVITE	34
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	35
	LETTRES D'ENTENTE	39
	PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE	43

ARTICLE 1

BUT

1.01

Le but de cette Convention est de favoriser l'harmonie des rapports entre la Compagnie et ses employés et d'établir certains règlements qui doivent régir leur relation, l'amélioration du rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être de ses employés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de ladite Convention.

ARTICLE 2

ACCREDITATION

2.01

La Compagnie reconnaît l'Union pour la durée et les fins de la présente Convention comme étant le seul négociateur ayant le pouvoir de négocier collectivement pour tous les employés de bureau de Montréal-Laval de ladite Compagnie tombant sous la régie de cette Convention, le tout en conformité avec le certificat accordé par le Service du Droit d'Association le 8 décembre 1975 et tel qu'amendé.

2.02

Les employés ainsi représentés par l'Union constituent l'élément négociateur et les clauses de cette Convention ne s'appliqueront qu'aux employés de bureau de Montréal-Laval faisant partie dudit élément négociateur.

2.03

La Compagnie et l'Union peuvent établir, à l'occasion de nouvelles classifications que les parties pourront inclure dans l'unité de négociation, à la condition que les parties soient d'accord.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, de déterminer le nombre et le lieu de ses bureaux, les méthodes d'opérations, la sorte et le lieu de l'équipement, le système des machines, le matériel à être utilisé, le nombre et la classification des employés requis par la Compagnie et de maintenir l'ordre et l'efficacité.

3.02

L'Union reconnaît également à la Compagnie le droit exclusif d'engager, de congédier, de classier, d'entraîner, de transférer, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre ou d'imposer des mesures correctives aux employés, ainsi que de formuler, de modifier et de changer les règles de conduite, de sécurité et de modifier et de changer les règles de conduite, de sécurité et de procédures pour les employés, sujets aux droits de l'employé concerné de loger un grief de la façon et tel que ci-après prévu si l'application de ces droits tels que décrits dans cet article sont en conflit avec les clauses de cette entente.

3.03

Nonobstant les dispositions des paragraphes 3.01 et 3.02, la Compagnie consent à rencontrer l'Union périodiquement pour discuter et reviser diverses questions d'intérêt commun.

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

Aucune activité syndicale n'est permise dans les bureaux de la Compagnie alors qu'elle est faite pendant les heures de travail; toutefois, cela n'empêche pas d'exercer les fonctions prévues à l'Article 25 en vue du règlement de griefs.

4.02

La Compagnie accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés, choisis par l'Union, comme représentants aux congrès international, national et provincial du C.T.C. et de la Fédération des travailleurs du Québec, F.T.Q., pour la présentation au gouvernement provincial du mémoire annuel de la fédération du travail du Québec, pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres intérimaires, du conseil d'administration de l'Union canadienne. Dans tous les cas, l'Union avise la Compagnie du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail aussitôt que possible et de toute façon, pas moins de trois (3) jours avant ledit événement.

4.03

Les employés représentant l'Union pendant les négociations des conventions collectives de travail avec la Compagnie ou participant aux séances de conciliation, ou s'occupant du règlement des griefs, article 25, ou siégeant sur les comités de vacances, les comités de sécurité et de vêtements de sécurité, ainsi que les employés participant à des rencontres union-gérance aux fins de discuter de sujets d'intérêt commun, sont payés selon le salaire de base pour les heures normalement travaillées.

4.04

La Compagnie fournit à l'Union des tableaux exclusifs sur lesquels celle-ci peut afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union dûment signés par un dirigeant de ladite Union pourvu que de tels avis aient reçu au préalable, l'approbation du directeur du Personnel ou de son représentant autorisé. De tels avis sont affichés par un dirigeant de l'Union.

Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne peut être exercée contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, de son origine raciale ou de sa religion.

4.05

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à un (1) employé élu ou nommé à titre de représentant officiel de l'Union canadienne ou de l'Union locale, dans le cas où les fonctions nécessitent une absence complète du travail à la Compagnie.

Cedit congé ne doit pas excéder douze (12) mois consécutifs.

- b) Toutefois, la Compagnie peut renouveler ledit congé pour deux (2) périodes consécutives de douze (12) mois chacune, ou pour le reste de la durée de la Convention collective, s'il y a lieu.
- c) Durant cette absence, l'Union doit rembourser la Compagnie de toute cotisation versée par celle-ci pour et au nom de l'employé absent.
- d) D'autre part, aux fins de calcul de l'ancienneté, les jours d'absence sont considérés comme étant des jours de travail.

4.06

La Compagnie accorde huit (8) jours de congés payés aux officiers et délégués de l'Union pour participer à des cours ou autres activités syndicales et ces jours de congés sont distribués et administrés par l'Union.

Ces jours de congés doivent être pris dans le cours de l'année civile et ne sont pas cumulatifs si non utilisés. L'Union doit avertir la Compagnie par écrit, au moins trois (3) jours ouvrables avant l'utilisation de tels congés.

ARTICLE 5

SECURITE DE L'UNION - ATELIER SYNDICAL - RETENUE SYNDICALE

5.01

Pour conserver son emploi continu, tout employé faisant partie ou pouvant faire partie de l'élément négociateur doit être membre de l'Union.

5.02

Pour conserver son emploi, tout nouvel employé de l'élément négociateur doit devenir membre de l'Union dans le délai de trente (30) jours qui suit la date d'embauchage.

5.03

La Compagnie n'est tenue de renvoyer un employé que pour:

- a) le non-paiement du coût de l'initiation d'Union, ou
- b) le non-paiement des cotisations dues à l'Union.

5.04

Tout employé peut se retirer de l'Union pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette Convention collective pourvu qu'il en avise la Compagnie et l'Union par écrit.

5.05

Retenue syndicale

- a) Sur réception d'une autorisation écrite d'un employé, la Compagnie déduira de la paie bimensuelle de ce même employé, toutes cotisations syndicales et répartitions autorisées par l'Union, en conformité avec sa constitution.

La direction de l'Union doit informer la Compagnie par écrit du montant devant être ainsi retenu ainsi que de l'exemption de paiement de telle cotisation.

- b) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des employés, est versé au vice-président-trésorier de l'Union, au plus tard entre le dixième (10^e) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms de tous les employés pour qui de telles déductions sont faites.
- c) La Compagnie accepte de déduire de la paie de tout employé, soit régulier, en période d'essai, temporaire, occasionnel, sa cotisation bimensuelle, hebdomadaire ou journalière, selon le cas, sauf que ces cotisations syndicales seront enlevées en s'adaptant à la formule de rémunération salariale et tel que mentionné à la clause 5.05 a). (Deux fois par mois).

- d) La Compagnie offre à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage, l'occasion d'autoriser, par écrit, la Compagnie à déduire de sa paie, la cotisation et le coût d'initiation à l'Union.

La Compagnie remet alors au vice-président-trésorier de l'Union deux (2) copies de l'autorisation écrite, signée par l'employé.

D'autre part, si l'employé refuse d'accorder telle autorisation à la Compagnie, celle-ci en avise le vice-président-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus.

- e) Tout employé peut annuler son autorisation pendant la période de trente (30) jours qui précède l'expiration de cette Convention.
- f) L'Union consent à ce qu'il n'y ait aucune responsabilité légale de la part de la Compagnie, en ce qui a trait à la déduction et à la remise des cotisations, tel qu'il apparaît aux paragraphes précédents, et de plus, qu'aucune action ne soit prise vis-à-vis la Compagnie, en autant que cette dernière se conformera aux exigences du présent article.
- g) Un employé régulier qui perçoit des prestations pour cause de maladie ou d'accident de travail mais qui travaille cinq (5) jours ou plus consécutifs ou non durant un mois de paie doit payer ses cotisations syndicales pour le mois de paie en question. La Compagnie accepte de déduire dès le retour au travail dudit employé la cotisation syndicale impayée pour la période d'absence de l'employé.

La cotisation ainsi retenue ne peut pas excéder le montant de celle déjà retenue pour une (1) semaine normale de travail, mais s'ajoute à celle-ci jusqu'à ce que la cotisation syndicale soit entièrement payée.

Si ledit employé régulier travaille moins de cinq (5) jours consécutifs ou non durant un mois de paie, il sera exempt de verser des cotisations syndicales pour ce mois de paie. Si toutefois de telles cotisations ont déjà été déduites, elles lui seront remboursées.

ARTICLE 6

NI GREVE - NI CONTRE-GREVE

6.01

Il est convenu par la présente que l'Union ne fomentera, n'autorisera, n'approuvera, ne soutiendra, ni ne prendra part à aucune grève, arrêt ou ralentissement de travail et que la Compagnie n'imposera de contre-grève à aucun employé ou groupe d'employés pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 7

VACANCES

7.01

La période de vacances est comprise dans les douze (12) mois commençant le premier (1er) janvier et se terminant le trente-et-un (31) décembre inclusivement de la même année.

7.02

Tout employé régulier qui, au 31 décembre de l'année précédente avait moins de douze (12) mois d'emploi continu avec la Compagnie a droit de prendre au cours des douze (12) mois suivants, une journée de vacances payées, pour chaque mois d'ancienneté accumulé avant le 31 décembre au service de la Compagnie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Toutefois, pour être éligible à ces jours de vacances, l'employé devra avoir complété un minimum de trois (3) mois.

7.03

Tout employé régulier qui a un (1) an ou plus d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à deux semaines de vacances payées, par an.

L'employé régulier qui pour la première fois a droit à deux (2) semaines de vacances payées doit prendre la deuxième semaine entre la date à laquelle il complète son année d'ancienneté et le 31 décembre suivant, en autant qu'il n'excède pas le maximum de dix (10) jours ouvrables dans l'année de vacances.

Tout autre employé régulier ayant droit à deux (2) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.04

Tout employé régulier ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté et ce, avant le 1 janvier de chaque année, mais moins de huit (8) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées par an.

Tout employé régulier qui a droit à trois semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.05

Tout employé qui a huit (8) ans ou plus d'ancienneté mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, par an.

Tout employé qui pour la première fois, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées doit prendre sa quatrième semaine entre la date à laquelle il complète ses huit (8) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances payées peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.06

Tout employé qui a quinze (15) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans au sein de la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui pour la première fois a droit à cinq (5) semaines de vacances payées doit prendre la cinquième (5^e) semaine entre la date à laquelle il complète ses quinze (15) années d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à cinq (5) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.07

Tout employé qui a vingt (20) ans ou plus d'ancienneté, mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à six (6) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui pour la première fois a droit à six (6) semaines de vacances payées doit prendre la sixième (6^e) semaine de vacances payées entre la date à laquelle il complète ses vingt (20) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à six (6) semaines de vacances payées peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.08

Tout employé qui a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à sept (7) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui, pour la première fois a droit à sept (7) semaines de vacances payées doit prendre la septième (7^e) semaine de vacances payées entre la date à laquelle il complète ses vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à sept (7) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.09

Tout employé régulier qui travaille moins de cent trente (130) jours pendant la période de douze mois qui précède l'année régulière de vacances n'a droit qu'à la gratification de vacances de 4% - 6% - 8% - 10% - 12% - 14% de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Les congés payés, les vacances, les congés de maladie ou d'accident payés ou indemnisés par la compagnie d'assurance, les accidents de travail à l'intérieur d'une période de 24 mois comptent comme temps travaillé aux fins de calcul des 130 jours de travail, de même que tous les jours de travail accomplis dans tout autre service de la Compagnie.

Lorsqu'un employé régulier prend sa retraite à la date qui précède ou coïncide avec la 104^e semaine du congé d'invalidité de longue durée, la Compagnie lui paie les semaines de vacances auxquelles celui-ci a droit en vertu de son ancienneté pour l'année précédente ainsi que la gratification de vacances de 4% - 6% - 8% - 10% - 12% - 14% de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit pour l'année en cours de laquelle il prend sa retraite.

Cette gratification s'applique également à l'employé régulier qui décède, démissionne, ou est congédié au cours de l'année.

7.10

Il n'est pas permis à un employé de prendre l'équivalent en argent au lieu des semaines de vacances auxquelles il a droit.

7.11

La période de vacances d'été s'échelonne sur les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail.

Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, a le droit de choisir deux (2) semaines ou plus dans la période d'été, si son ancienneté lui donne droit, sujet aux règlements de vacances établis.

Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus a le droit de choisir de remettre à plus tard ses vacances d'été, d'une façon continue avec la ou les semaines en plus, suivant le cas, et ce après entente entre l'employé et la Compagnie.

7.12

- a) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident ou pour assister à un congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations, les vacances peuvent être remises, si possible, à compter de la deuxième (2^e) semaine de son retour au travail mais au plus tard après la sixième (6^e) semaine après son retour. Cependant, une autre période peut être fixée après entente entre l'Union et la Compagnie.

- b) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident et qui, au 31 décembre de chaque année n'a pas pris toutes les semaines de vacances auxquelles il a droit, il peut prendre ses vacances à son retour au travail, après entente avec la Compagnie.

Toutefois, ces semaines de vacances doivent être prises avant le 31 décembre de l'année suivante. En aucun cas, les vacances ne sont reportées sur deux (2) années consécutives.

Paie de vacances

7.13

Pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit en vertu de cet article, les employés recevront leur taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date où une telle semaine de vacances commence. Pour fins de calcul, une semaine de salaire est le salaire annuel divisé par cinquante-deux (52). L'employé recevra sa paie de vacances avant son départ pour vacances. Il devra en faire la demande à son surveillant au moins dix (10) jours avant son départ.

Boni de vacances

7.14

En plus de la paie de vacances accordée aux termes du présent article, un boni de vacances est payé à certains employés réguliers.

7.15

A compter du premier janvier de chaque année, l'employé régulier ayant trois ans ou plus de service continu avec la Compagnie reçoit un boni de vacances équivalent à 20% de sa paie de vacances.

7.16

Le boni annuel de vacances sera payable à la dernière paie du mois de février.

Toutefois, l'employé régulier ayant des vacances prévues avant cette dernière semaine, peut obtenir que lui soit versé son boni de vacances avant cette période, en donnant un avis d'une semaine à la Compagnie.

ARTICLE 8

SECURITE ET SANTE

8.01

Les deux parties coopèrent au maximum dans la prévention des accidents pour le progrès de la sécurité au travail.

8.02

Un comité de sécurité composé de deux membres de chaque partie ainsi qu'un représentant du personnel peut siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le but de ces comités est de faire des recommandations de façon à améliorer la politique de prévention des accidents de travail.

8.03

Tout employé devra, sur demande, mais au moins une fois par deux ans se soumettre à l'examen médical de la Compagnie, sur le temps de celle-ci.

ARTICLE 9

ACTES ILLEGAUX

9.01

Aucune disposition de cette Convention collective n'autorise ou n'approuve de l'une ou de l'autre des parties, tout acte ou action d'ordre illégal ou contraire à toute législation fédérale ou provinciale régissant les relations ouvrières.

ARTICLE 10

AVIS

10.01

Tout avis devant être envoyé à l'Union est considéré comme étant effectivement donné, pourvu qu'il soit adressé comme suit:

Le Local 301, Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et distilleries
Affilié au Congrès du Travail du Canada (C.T.C.), à la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et au Conseil du travail de Montréal
310, rue Peel
Montréal (Québec)
H3C 2G8

et tout avis devant être envoyé à la Compagnie est considéré comme étant effectivement donné, pourvu qu'il soit adressé comme suit:

La Brasserie O'Keefe Limitée
990, rue Notre-Dame ouest
Montréal (Québec)
H3C 1K2

ARTICLE 11

DEUIL ET NAISSANCE

11.01

En cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé régulier ou en période de probation, à savoir: fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, belle-soeur, beau-frère, et autre parent demeurant avec l'employé, celui-ci peut demander un congé payé pour cause de deuil. Le congé, d'une durée raisonnable, lui permettra de s'occuper des funérailles ou d'y assister. La Compagnie décide de la durée du congé en tenant compte du moment du décès relié aux heures normales de liberté de l'employé, de la distance à parcourir; règle générale, la durée du congé pour deuil est de trois (3) jours consécutifs.

Toutefois, dans le cas du décès du conjoint la durée du congé pour deuil est, règle générale, de quatre (4) jours consécutifs et se termine le jour des funérailles.

11.02

Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un petit-fils ou d'une petite-fille d'un employé régulier ou en période de probation, celui-ci a droit à un congé payé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour l'assistance aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

11.03

Lorsque le conjoint d'un employé régulier ou en période de probation donne naissance à un enfant, cet employé a droit à un congé payé pour la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital de son conjoint. Le certificat de naissance est requis.

ARTICLE 12

BENEFICES

12.01

Les bénéfices dont jouissent actuellement les employés réguliers ne leur sont pas enlevés en raison de la signature de la présente Convention collective de travail.

- a) Les seuls privilèges dont il est question à l'article 12.01 sont les suivants:

l'assurance-vie et en cas de mort accidentelle ou de la perte d'un membre, le régime de bénéfices médicaux et chirurgicaux "médical majeur", le plan de soins dentaires, ainsi que le plan supplémentaire aux bénéfices hospitaliers pourvus actuellement par la Compagnie.

- b) L'indemnité payée par la Compagnie en cas de maladie ou d'accident, ainsi que la pratique concernant les accidents de travail.

- c) La pratique de la Compagnie concernant la rétribution aux employés appelés à être témoins ou jurés.
- d) La pratique de la Compagnie à procurer de l'aide financière à ceux qui veulent prendre des cours en relation avec leur travail.
- e) La pratique existante concernant les soins de la vue.
- f) Le régime de retraite.

ARTICLE 13

DUREE

13.01

Cette Convention collective de travail entre en vigueur le premier janvier 1983 et demeurera telle avec tous ses effets jusqu'au trente-et-un décembre 1984.

ARTICLE 14

PERIODE DE REPOS

14.01

La pratique de la Compagnie concernant les périodes de repos sera maintenue.

ARTICLE 15

ALLOCATION DE REPAS

15.01

Tout employé qui doit travailler deux (2) heures consécutives ou plus au-delà de la journée régulière de travail reçoit une allocation de trois dollars cinquante (\$3.50) par repas.

ARTICLE 16

OCCASION DE PROMOTION

16.01

- a) S'il se crée un poste vacant dans une catégorie supérieure de l'élément négociateur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la vacance du poste, un seul avis sera affiché pendant une période de quinze (15) jours ouvrables dans l'élément négociateur et la Compagnie étudiera les demandes des postulants.

La Compagnie remettra une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avisera celle-ci des motifs qui ont déterminé son choix.

- b) En accord avec les deux parties, la durée de cet affichage peut être réduite en autant que tous les employés du ou des échelons inférieurs ont postulé ou refusent de postuler le poste vacant.

16.02

Les demandes résultant des affichages précités ne seront prises en considération que si elles émanent d'employés réguliers pour qui le poste vacant signifie une mutation latérale ou un avancement à un taux ou à des gages supérieurs.

Une seule mutation latérale par affichage sera permise.

Exemple: S'il y a un poste vacant au niveau 7, les employés réguliers étant déjà dans le niveau 7 pourront appliquer pour le poste.

S'il n'y a pas de candidat, les postulants faisant partie du niveau 6 seront considérés. S'il n'y a pas de candidat, les postulants du niveau 5 seront considérés et ainsi de suite.

Examens: La note requise a été établie à 65%.

Dans le cas où plusieurs postulants d'une même classe se méritent 65% ou plus, l'ancienneté prévaudra pour le choix du candidat.

Dans le cas d'une mutation latérale, l'employé ou l'Union devra prouver le bien-fondé d'une telle demande.

16.03

La Compagnie et l'Union étudieront les cas des employés intéressés à un poste d'échelon inférieur.

16.04

Les postes sont accordés selon les capacités. Si deux ou plusieurs candidats possèdent au même degré, l'habilité, compétence, initiative, expérience et santé, l'ancienneté prévaut.

16.05

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes rendus vacants par suite de maladie, de vacances, d'accident de travail, de congé autorisé ou de congé de maternité.

16.06

La Compagnie a le droit de remplir un poste vacant pour une période de vingt (20) jours avant et après l'affichage de l'avis.

16.07

Malgré les dispositions de cet article, lorsque l'employeur décide de remplir un poste vacant, il peut considérer les employés suivants pour des postes inférieurs: les employés déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons de santé ou d'incapacité physique.

16.08

A la suite d'une promotion ou mutation, le candidat choisi devra se soumettre à une période probatoire de deux (2) mois avant d'être confirmé dans son nouvel emploi ou retourné à son ancien emploi. (Référer à la lettre à l'Union).

16.09

L'employé retourné à son ancien poste à la suite d'une période probatoire non satisfaisante reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancien poste.

ARTICLE 17

MAIN-D'OEUVRE

17.01

La Compagnie devra fournir un nombre adéquat de travailleurs pour toutes les opérations, dans tous les services et en tout temps, et tous les employés devront fournir une somme de travail raisonnable.

17.02

La présente pratique relative au travail de bureau appartenant aux membres de l'unité de négociation sera maintenue. Lorsqu'il y aura urgence ou entraînement, ou durant les périodes de surcroît de travail, le personnel de surveillance pourra aider les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 18

SEMAINE DE TRAVAIL

18.01

La pratique concernant la semaine régulière de travail et la période de repas sera maintenue.

18.02

Sur une base individuelle et en autant que les opérations ne sont pas affectées, un employé pourra changer ses heures d'arrivée et de départ après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.

ARTICLE 19

GAGES

19.01

Le taux de gages payé pour chacun des échelons régis par la Convention collective est établi dans l'échelle des gages produite en annexe et considérée comme faisant partie des présentes.

ARTICLE 20

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01

Tout temps supplémentaire devra être autorisé au préalable par le personnel de surveillance.

20.02

Pour tout employé, les heures travaillées au-delà de ses heures normales de travail au cours d'une journée, dans sa semaine régulière de travail sont payées au taux de temps et demi.

20.03

Pour tout travail supplémentaire le samedi, l'employé est payé au taux de temps et demi pour les premières sept heures normales de travail et au taux de temps double après les sept premières heures de travail.

20.04

Pour tout travail supplémentaire effectué le dimanche, l'employé est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées.

20.05

Pour tout travail supplémentaire effectué un jour de congé payé, l'employé est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées en plus de recevoir sa rémunération pour ce jour de congé.

20.06

Aucune vacances ou temps libre ne sera substitué au paiement des heures supplémentaires.

ARTICLE 21

CONGES STATUTAIRES

21.01

Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés statutaires payés:

1. Jour de l'An
2. Deux (2) janvier
3. Vendredi-saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête de la Reine
6. Jour de la Saint-Jean Baptiste
7. Jour de la Confédération
8. Fête du Travail
9. Jour de l'Action de Grâces
10. Jour de Noel
11. Lendemain de Noel
12. Les employés auraient droit à un jour de congé additionnel si celui-ci était décrété par le gouvernement provincial ou fédéral.

21.02

Si l'un des jours reconnus comme congés statutaires, autres que le jour de Noel et le jour de l'An tombe un samedi ou un dimanche, il sera automatiquement remis au lundi suivant.

Si les fêtes de Noel et du premier de l'An tombent un samedi, les congés seront automatiquement reportés au vendredi précédent, et si elles tombent un dimanche, les congés seront automatiquement reportés au lundi suivant.

Le paiement des congés statutaires sera fait pour les jours où le congé est célébré.

21.03

Si l'un des congés statutaires sus-mentionnés tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un autre jour de congé, en remplacement de ce jour selon la politique établie.

21.04

Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de relier une fin de semaine à un congé statutaire, au bénéfice des employés, il pourra y avoir interversion de jours de travail avec des jours non travaillés, avant ou après un congé statutaire, en tenant compte de la semaine normale de travail, le tout après entente des parties.

21.05

Seuls les employés réguliers et en période de probation ont droit aux congés statutaires.

ARTICLE 22

ANCIENNETE

22.01

- a) Tout nouvel employé ayant été engagé pour un travail régulier sera soumis à une période probatoire de cent vingt (120) jours ouvrables, durant laquelle il n'acquerra pas de droit d'ancienneté. Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période d'essai, comptera à partir de sa date d'embauchage. Si cette période d'essai est composée de plusieurs stages de courte durée, les cent vingt (120) jours ouvrables devront être accomplis en dedans de douze mois comptés à partir du jour d'embauchage.
- b) Pour fins de contrôle, la Compagnie remettra aux officiers de l'Union les noms des employés qui sont embauchés pour un travail régulier et ceux qui sont embauchés pour un travail temporaire.

22.02

La Compagnie dresse la liste d'ancienneté de tous les employés réguliers à chaque période de six (6) mois. La liste doit mentionner: le nom de l'employé, son numéro de poinçon, sa classification, son service, sa date de naissance et sa date d'ancienneté.

Des copies sont envoyées à l'Union et affichées sur leurs tableaux respectifs.

22.03

Tout employé régulier perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

1. congédiement justifiable;
2. démission volontaire de l'employé;
3. absence du travail d'une (1) semaine sans en avoir avisé la Compagnie, sauf pour des raisons incontrôlables avec fardeau de la preuve par l'employé ou l'Union.

22.04

Le plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage annexé à la présente Convention est destiné à aider les employés avec un (1) an ou plus d'ancienneté dont le renvoi provisoire résulte de l'application du présent article.

22.05

Pour les employés ayant commencé le même jour, la date de naissance de l'employé déterminera l'ordre d'ancienneté dans un service.

22.06

- a) Si applicable, et après avoir considéré les clauses 22.06 b) et c), l'ancienneté sera générale et devra prévaloir dans les cas de vacances, renvois, rappels, etc...
Lorsqu'un renvoi a lieu, les premiers employés à être renvoyés seront les employés temporaires. Par la suite, les renvois se feront selon l'ancienneté. Les employés ayant moins de temps de service pour la Compagnie devront partir les premiers. Dans le cas de rappel, le contraire se produira.
- b) Si, à cause d'un changement "majeur" important dans les opérations, la Compagnie se voit forcée de réduire son personnel de façon permanente dans l'Unité de négociation, la Compagnie consent à informer l'Union au moins six (6) mois à l'avance dudit changement. La Compagnie et l'Union discuteront ensemble des possibilités de mutation pour des postes permanents qui pourraient être disponibles dans l'élément de l'Unité de négociation ou tout autre unité de négociation du local d'Union, en tenant compte de l'ancienneté des employés affectés.
- c) Malgré les dispositions des paragraphes 22.06 a) et b) ci-dessus, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter les cas de renvoi d'employés spécialisés dont le renvoi pourrait affecter ou nuire aux opérations de la Compagnie.

Définitions

22.07

Il y a trois catégories d'employés:

- a) Employés "réguliers" - Les employés qui ont complété la période de probation telle que décrite dans cette Convention.

- b) Employés "probationnaires" - Les employés qui sont à compléter la période probatoire décrite à la clause 22.01 a).
- c) Tous les autres employés seront classés comme employés temporaires. Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employés temporaires ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté.

L'Union et l'employeur reconnaissent qu'il est mutuellement profitable de maintenir un personnel stable d'employés réguliers dicté par les conditions. Il est de plus entendu que l'utilisation d'employés temporaires n'occasionnera pas la mise à pied des employés réguliers.

ARTICLE 23

MUTATION

23.01

- a) Tout employé choisi par la Compagnie pour accomplir provisoirement un travail d'échelon supérieur recevra cinq dollars (\$5.00) par jour sous réserve stipulée à l'article 23.02.
- b) Tout employé choisi par la Compagnie pour accomplir provisoirement un travail à l'extérieur de la présente accréditation recevra dix dollars (\$10.00) par jour.
- c) Tout employé muté en permanence à un travail d'échelon supérieur sera payé au taux de cet échelon. Si l'ancienneté de cet employé est de quinze (15) mois ou plus, il recevra donc le maximum de l'échelon supérieur.

23.02

Si un employé est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail de l'employé prévaudra.

23.03

Si un employé en fait la demande en vertu des clauses 16.03 et 16.07 de la présente Convention, il pourra être muté à un poste dont les gages sont inférieurs et il recevra le taux maximum de ce poste dès qu'il obtiendra cette mutation permanente.

ARTICLE 24

TRAVAIL URGENT

24.01

Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti des bureaux et ce, en dehors de ses heures normales de travail est considéré comme un travail urgent et l'employé doit être rémunéré comme suit, considérant le nombre d'heures travaillées, il reçoit le plus élevé des deux montants:

- a) le taux approprié multiplié par le nombre d'heures de travail supplémentaire; ou,
- b) l'équivalent de cinq (5) heures de travail, calculé au taux régulier.

ARTICLE 25

REGLEMENT DES GRIEFS

25.01

Tout grief survenant soit entre l'Union et la Compagnie, soit entre un des employés réguliers régis par la Convention et la Compagnie, qu'il s'agisse de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention ne doit en aucun cas être cause d'arrêt ou de ralentissement de travail. Les parties en cause doivent au contraire essayer loyalement de régler le grief par les moyens indiqués ci-dessous.

25.02

- a) Un comité de griefs composé de deux (2) employés de la Compagnie sera élu par les employés régis par la présente Convention.
- b) L'Union se charge de communiquer au service du Personnel les noms des membres du comité local des griefs ainsi que tout changement qui pourrait survenir de temps à autre.

25.03

La Compagnie n'est pas tenue d'examiner ou de s'occuper d'un grief si celui-ci n'a pas été soumis dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la connaissance de l'employé de la cause du grief.

25.04

Tout grief concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention est traité de la manière suivante:

Etape 1

L'employé accompagné d'un membre du comité de griefs devra soumettre son grief directement à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la cause du grief.

Etape 2

Si les parties en présence n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'étape 1 ci-dessus, l'employé pourra soumettre un rapport écrit de son grief au comité de griefs, lequel pourra discuter le cas avec le directeur du service de la Comptabilité ou son représentant et le comité pourra, à partir de cette étape et des autres qui suivront, être accompagné d'un représentant officiel de l'Union; le directeur du service de la Comptabilité ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité.

Etape 3

Si les parties n'arrivent pas à un accord suivant l'étape 2 ci-dessus, le grief sera soumis par écrit au directeur du service du Personnel ou à son représentant dans les (2) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du directeur du service de la Comptabilité. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief à la troisième étape, une rencontre aura lieu entre le comité et si nécessaire le ou les employés concernés. Le directeur du service du Personnel rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

25.05

- a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une violation alléguée des dispositions de la présente Convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs exposé ci-dessus peut être soumis par la Compagnie ou l'Union à un conseil d'arbitrage pourvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision prise à l'étape 3. L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage devra exposer la cause du grief et la ou les clauses particulières de la Convention qui s'y rapportent. L'avis stipulera également en quoi consiste le règlement demandé.
- b) Le conseil d'arbitrage sera composé d'une personne nommée par la Compagnie, d'une personne nommée par l'Union et d'une troisième personne choisie par les deux autres membres du conseil qui agira comme président du conseil. La Compagnie et l'Union nommeront, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis d'arbitrage, leur représentant au conseil d'arbitrage et chacune des deux parties avisera aussitôt l'autre partie du nom du représentant.

- c) Au cas où le représentant nommé par la Compagnie et le représentant nommé par l'Union ne réussiraient pas à s'entendre sur la nomination d'un président du conseil dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent leur nomination, le Ministre du Travail et la province de Québec sera prié de nommer un président du conseil.
- d) La décision du conseil d'arbitrage sur le grief en cause sera finale et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé concerné, mais le conseil d'arbitrage n'aura en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier l'une des clauses de la présente Convention.
- e) Chacune des deux parties paiera ses propres frais, ainsi que le dédommagement et les dépenses de ses témoins et de son représentant au sein du conseil d'arbitrage. Les deux parties défraieront à partie égale la rétribution et les dépenses du président du conseil.
- f) La décision du conseil d'arbitrage devra être rendue dans les quinze (15) jours après avoir pris connaissance de tous les témoignages.
- g) Les deux parties feront le nécessaire pour que la décision soit rendue dans les délais prescrits.
- h) D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article 25. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.

ARTICLE 26

OCCASION D'ENTRAINEMENT

26.01

En vue d'avancement éventuel et pour une meilleure efficacité, de temps en temps la Compagnie organisera et offrira des périodes d'entraînement, le tout sujet aux conditions énumérées à l'article 23 - Mutation.

ARTICLE 27BONI D'EQUIPE

27.01

Tout employé faisant partie d'une des équipes qui commence le travail entre les périodes sous-mentionnées, reçoit la prime suivante:

	<u>16 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
05h00 - 10h59	nil	nil
11h00 - 17h59	55¢	55¢
18h00 - 04h59	70¢	75¢

27.02

Tel que prévu par cette Convention, le boni dont il est question ici est considéré comme faisant partie du taux régulier de paie dans le calcul de la paie du temps supplémentaire ou de la paie de congé statutaire.

ARTICLE 28UNIFORMES

28.01

Les deux préposés au magasin du service de l'entretien et le préposé au magasin du service du garage recevront la même quantité d'uniformes que les mécaniciens de l'entretien, incluant les souliers de sécurité qui seront payés sur la même base que les mécaniciens (maximum de \$85,00 par année pour la durée de la Convention).

A compter de 1983 et pour la durée de la Convention, une allocation annuelle de soixante quinze dollars (\$75.00) sera accordée à ces trois préposés aux magasins ne bénéficiant pas déjà du nettoyage défrayé par la Compagnie.

Liste des uniformes fournis aux deux préposés au magasin du service de l'entretien et au préposé au magasin du service du garage:

- 2 vestons
- 2 pantalons
- 3 chemises
- 2 casquettes
- 4 T-shirts
- 1 paletot trois-quart (hiver) sur demande et sur échange
- 1 veste de laine sur échange.

Le préposé au courrier recevra, en plus de l'imperméable qui lui est déjà alloué, un paletot trois-quart (en hiver) sur demande et sur échange ainsi qu'une veste de laine (sur échange). Il aura droit à une allocation pour les souliers de sécurité sur la même base que les employés de l'usine.

ARTICLE 29

PAIE

29.01

La Compagnie maintient la pratique actuelle de vingt-quatre (24) paies à raisons de deux par mois, sujet à tout changement qui pourrait survenir dans le système de rémunération.

ARTICLE 30

REGIME DE RETRAITE

30.01

Les employés réguliers bénéficient d'un régime de retraite tel que décrit dans le programme d'avantages sociaux du personnel salarié de La Brasserie O'Keefe Limitée.

ARTICLE 31

CONGE DE MATERNITE

31.01

a) Formalités au cours de la grossesse

Au cours du troisième mois, et une fois par mois par la suite, l'employée enceinte devra se présenter au médecin de la Compagnie pour y subir un examen sommaire et soumettre un certificat de son médecin attestant qu'elle peut continuer son travail.

Compte tenu de l'état de santé et du genre de travail de l'employée, le médecin de la Compagnie peut l'autoriser à demeurer en fonction.

b) Départ

L'abandon du travail devient normalement obligatoire au début du huitième mois de la grossesse.

c) Congé sans solde

L'employé enceinte qui désire revenir au travail après l'accouchement doit: avertir de son intention son chef de service, au moins un mois avant son départ. Elle pourra obtenir un congé de maternité sans solde, dont la durée ne devra pas être normalement inférieure à quatre (4) mois et qui devra se terminer normalement deux (2) mois après la date de l'accouchement, aux conditions suivantes:

1. Statut de l'employée - Pour bénéficier d'un congé de maternité sans solde, l'employée enceinte doit, lors de son départ, être "employée régulière".
2. Vacances - L'employée enceinte aura droit à ses vacances non-utilisées telles que décrites à l'article 7 de la présente Convention.
3. Assurance-groupe - A l'exception de l'indemnité en cas de maladie, les assurances demeurent en vigueur pour la durée du congé sans solde.

d) Retour au travail

1. Le retour au travail devra être autorisé par le médecin de la Compagnie.
2. Si l'employée a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail et s'est conformée aux dispositions telles que décrites à c) ci-haut, la Compagnie doit la reprendre à son emploi au même poste et échelon qu'elle occupait lors de son départ pour le congé de maternité.

e) Modifications

La Compagnie se conformera à toutes les modifications, changements ou amendements à la loi du salaire minimum (ordonnance numéro 17).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILECHELLE DES GAGES

entre: LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

et : LE LOCAL D'UNION 301
 (Employés de bureau de Montréal)
 de l'Union Canadienne des Travailleurs-Unis
 des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs
 douces et Distilleries

TAUX MENSUELS DES SALAIRES

<u>ECHELON</u>	<u>EN VIGUEUR</u> <u>LE</u>	<u>A</u> <u>L'EMBAUCHE</u>	<u>APRES</u> <u>3 MOIS</u>	<u>APRES</u> <u>9 MOIS</u>	<u>APRES</u> <u>15 MOIS</u>
1	1-1-83	1,465	1,491	1,505	1,568
	1-1-84	1,620	1,646	1,660	1,723
2	1-1-83	1,626	1,664	1,703	1,752
	1-1-84	1,781	1,819	1,858	1,907
3	1-1-83	1,751	1,788	1,840	1,896
	1-1-84	1,906	1,943	1,995	2,051
4	1-1-83	1,849	1,901	1,953	2,010
	1-1-84	2,004	2,056	2,108	2,165
5	1-1-83	1,972	2,027	2,083	2,146
	1-1-84	2,127	2,182	2,238	2,301
6	1-1-83	2,098	2,153	2,209	2,272
	1-1-84	2,253	2,308	2,364	2,427
7	1-1-83	2,280	2,348	2,416	2,496
	1-1-84	2,435	2,503	2,571	2,651
8	1-1-83	2,422	2,491	2,557	2,631
	1-1-84	2,577	2,646	2,712	2,786

EMPLOYES TEMPORAIRES

<u>CLASSE</u>	<u>16 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
1	59.25/jr.	63.50/jr
2	64.50/jr.	69.00/jr.
3	70.00/jr.	75.00/jr.

BONI DE VIE CHERE

Pour la période commençant le 1er janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1984, une allocation du coût de la vie sera accordée.

La formule de paiement sera de un cent (1¢) l'heure pour chaque augmentation entière de .3 dans l'indice des prix à la consommation basé sur la différence entre l'indice au 31 décembre 1984 et celui du 31 décembre 1983 augmenté de huit et demi pourcent (8 1/2%).

(Exemple: Indice au 31-12-84 - Indice au 31-12-83
+ 8 1/2%)

Un paiement unique sera fait aussitôt après la publication de l'Indice des Prix à la consommation de décembre 1984, (1971 = 100).

Le paiement s'appliquera sur toutes les heures travaillées, incluant vacances et congés statutaires. Seuls les employés réguliers auront droit à ce paiement.

RETROACTIVITE

A compter du 1er janvier 1983, pour les employés réguliers et les employés en période de probation qui sont à l'emploi de la Compagnie à la date de ratification, le paiement de la rétroactivité sera effectué dans les plus brefs délais possible.

Cette rétroactivité s'appliquera sur toutes les heures travaillées incluant les vacances, le boni de vacances et les congés statutaires.

Les employés ayant pris leur retraite entre le 1er janvier 1983 et la date de ratification seront également éligibles à cette rétroactivité.

AJOURNEMENT DE LA RETRAIRE

Suite à la sanction du projet de loi n° 15 sur l'abolition de la retraite obligatoire à l'âge normal de la retraite, les conditions énumérées ci-dessous s'appliqueront à compter du 1er janvier 1983 pour ceux qui se prévaudront des dispositions de cette loi n° 15, à savoir:

1. L'employé continuera de toucher son même salaire après avoir atteint l'âge normal de la retraite pourvu que sa classification demeure inchangée. Des changements de salaire pourront être effectués, si effectivement il y a changement dans la classification du travail assigné; toutefois, il aura droit à tout changement de salaire tel que stipulé dans la Convention collective.
2. Une évaluation du rendement au travail ainsi qu'un examen médical seront effectués tous les trois mois.

3. Vacances

L'allocation de vacances auxquelles l'employé a droit au moment de sa retraite normale continuera à être allouée, sans toutefois être augmentée avec les années.

Les bonis de vacances et les congés statutaires seront accordés en conformité avec les clauses de la Convention collective.

4. Assurance-groupe

- A. Les couvertures d'assurance-vie et de l'assurance maladie hospitalisation seront celles consenties aux employés qui ont atteint l'âge normal de la retraite et qui effectivement prennent leur retraite.
- B. Tous les autres bénéfices consentis aux autres employés actifs tels que assurance accidentelle, continuité du salaire au cours de maladie et soins dentaires seront annulés à l'âge normal de la retraite.

5. Pension

A l'âge normal de la retraite, le montant de la rente normale de l'employé sera établie et le paiement de celle-ci sera ajournée tant et aussi longtemps que le salarié ne cessera pas de travailler auprès de son employeur. A la fin de la période de l'ajournement, la rente qui deviendra payable à l'employé sera actuariellement revalorisée selon les dispositions de la loi n^o 15.

Régie des rentes du Québec

L'employé pourra faire la demande et recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec dès qu'il aura atteint l'âge normal de la retraite et il ne sera plus tenu de contribuer ainsi que la Compagnie. Si l'employé ne fait pas la demande pour recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec à l'âge normal de la retraite, il devra ainsi que la Compagnie continuer à contribuer au régime de rentes du Québec.

Pension de sécurité de vieillesse

Cette pension est payable à 65 ans d'âge. Il faut, toutefois, en faire la demande.

6. Assurance-chômage

Selon la législation présente, tout bénéficiaire d'assurance-chômage cesse à l'âge de 65 ans, ce qui veut dire qu'aucun bénéficiaire n'est disponible en cas de renvoi provisoire.

Aucune contribution ne sera effectuée par l'employé et par la Compagnie après 65 ans d'âge.

Les employés seront conseillés quant à la façon de faire la demande pour obtenir le "trois semaines" de bénéfices statutaires payable aux gens de 65 ans d'âge.

7. Commission de la santé et de la sécurité au travail(C.S.S.T.)

Cette couverture continuera à être offerte aux employés pour la durée de l'emploi avec la Compagnie et la Compagnie continuera de verser les primes.

8. Assurance-maladie et hospitalisation du Québec

Cette couverture continuera et la Compagnie contribuera 3% du salaire de l'employé au même titre que tous les autres employés.

Il est entendu que le service du Personnel continuera à rencontrer individuellement tout employé qui atteindra l'âge normal de la retraite alors que toutes les dispositions concernant le régime de retraite de la Compagnie ainsi que les dispositions de la loi n° 15 lui seront expliquées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Convention Collective de
travail à Montréal en ce 27 MARS 1984 1984.

POUR L'UNION:

Le Local 301
(section employés de bureau)
Union canadienne des travailleurs
unis des brasseries, farine,
céréales, liqueurs douces et
distilleries



T. Dalcourt
Président-provincial



R. Patenaude
Vice-Président de section



Diane Lanouette
Secrétaire de section



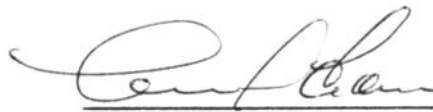
M. Jutras
Directeur de section

POUR LA COMPAGNIE:

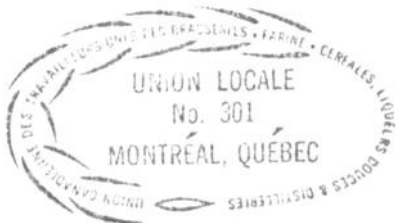
La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard
Directeur du Personnel



N. Leduc
Directeur des Relations
industrielles



LETTRES D'ENTENTE

Lettre # 1

OBJET: SECURITE ET SANTE

"La Compagnie s'engage à faire subir à tous ses employés réguliers un examen médical complet une fois tous les deux ans.

"L'employé subira cet examen sur le temps de la Compagnie et s'il est requis par le médecin de la Compagnie de se présenter chez un spécialiste pour compléter l'examen médical, les heures de travail perdues seront payées par la Compagnie.

"Toutefois, les heures de travail perdues par un employé pour subir des traitements prescrits par le médecin de la Compagnie ou tout autre médecin ne seront pas remboursées par la Compagnie."

Lettre # 2

OBJET: REMISE DE VACANCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Dans le cas d'un employé qui devient gravement malade ou est victime d'un accident sérieux au cours de la fin de semaine précédant ses vacances, si l'employé avise aussitôt la Compagnie et fournit la preuve médicale de sa condition, ses vacances seront reportées à une date ultérieure à être déterminée d'un commun accord suite à son retour au travail.

Toujours à la condition que l'employé informe aussitôt la Compagnie et fournisse la preuve médicale de sa condition, si l'accident sérieux ou la maladie grave survient au cours de l'une des semaines consécutives de vacances, la Compagnie considérera la justification de reporter à plus tard la ou les semaines de vacances de cet employé.

Cette remise de vacances ne sera considérée que si l'employé est empêché de prendre ses vacances. Toutefois, aucune fraction de semaine ne sera reportée.

Lettre # 3

OBJET: PAIEMENT DE VACANCES AUX EMPLOYES EN CONGE PROLONGE DE
MALADIE ET S'IL Y A LIEU PRENANT LEUR RETRAITE

La Compagnie continuera la pratique de payer aux employés en congé prolongé de maladie et s'il y a lieu prenant leur retraite à la suite d'un tel congé de maladie, les semaines de vacances auxquelles ils ont droit.

Toutefois, ces semaines de vacances devront être prises avant la 105^e semaine consécutive de maladie. Après la 104^e semaine consécutive de maladie, l'employé étant éligible à l'invalidité de longue durée (I.L.D.) ne recevra plus aucun paiement de vacances et ce, jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à sa retraite.

Lettre # 4

OBJET: OCCASION DE PROMOTION

Lorsqu'un employé régulier accède, suite à un affichage à un poste d'un échelon supérieur, il ne recevra le taux de cet échelon que s'il complète sa période de probation de deux mois de façon satisfaisante.

Après cette période de deux mois, il touchera donc le salaire de cet échelon supérieur, et ceci rétroactivement à sa première journée de travail à son nouveau poste.

Si un employé ne complète pas de façon satisfaisante sa période de probation de deux mois, ou demande de retourner à son ancien poste au cours de cette même période, il n'est pas éligible au salaire de l'échelon supérieur.

Lettre # 5

OBJET: REGIME DE RETRAITE

Toute modification ou amélioration au régime national de retraite sera également accordé aux employés régis par la présente Convention collective de travail.

Lettre # 6

OBJET: TEMOIN OU JURE

L'employé, quelle que soit son équipe, appelé à être témoin ou juré sera payé par la Compagnie comme s'il était au travail, sauf s'il s'agit de sa propre cause.

Il doit toutefois remettre à la Compagnie les sommes reçues de la Cour, autres que les allocations pour repas et transport.

Egalement, lorsqu'un employé appelé à agir comme témoin ou juré pour plus d'une journée au cours d'une même semaine de vacances, pourra reporter ses vacances à une date ultérieure.

Toutefois, il devra fournir des pièces justificatives et recevoir l'autorisation de son contremaître ou chef de service, avant son départ pour vacances.

Il est bien entendu que s'il agit comme témoin, ce ne doit pas être pour sa propre cause.

Lettre # 6

OBJET: RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Il est entendu et convenu par la présente que les termes et conditions formulés dans la convention collective de travail conclue entre votre Local d'union 301 et la Compagnie, et signée ce 27 MARS 1984 demeurerait en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit négociée, pourvu qu'un avis écrit à cet effet en soit donné par l'une des deux parties dans les quatre-vingt-dix jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

Lettre # 7

OBJET: PAIE

Tel qu'entendu lors des négociations, la Compagnie verra à étudier la possibilité de produire la paie sur une base hebdomadaire au lieu de deux fois par mois comme actuellement.

Nous nous informerons éventuellement des développements qui pourraient survenir à ce sujet.

Lettre # 8

OBJET: LISTE D'EMPLOYES TEMPORAIRES

En 1984, une liste d'employés temporaires de bureau sera produite et elle contiendra les noms des employés temporaires qui ont travaillé en 1983. Toutefois, ceux-ci devront rencontrer les critères de la Compagnie.

Lettre # 9

OBJET: DESCRIPTION DE TACHES

Une description de tâches sera faite pour chacun des postes compris dans l'unité de négociation conjointement avec l'employé(e) et son supérieur.

PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX
PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

CONVENTION entre LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le local d'UNION 301 - Section Employés de Bureau - affilié à l'Union Canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries, au congrès du Travail (C.T.C.) à la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) et au Conseil du travail de Montréal.

ENTENDU que les parties susmentionnées acceptent d'établir une convention supplémentaire qui est considérée comme un supplément à la convention collective précitée. Tout grief résultant de l'administration de ladite convention supplémentaire sera traité en vertu du Règlement des Griefs de la Convention Collective.

DONC PAR CONSEQUENT, les parties susmentionnées s'entendent pour le renouvellement du plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage ci-après exposé et que ce renouvellement prendra effet à compter du 1er septembre 1983 ou à compter de toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement fédéral pourvu que:

- a) le plan rencontre les exigences d'Emploi et d'Immigration Canada en ce qui concerne le Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage.
- b) les paiements fait par la Compagnie conformément au Plan tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôts sur le revenu des corporations et que
- c) la réception par les employés des bénéficiaires prévus par ce Plan n'empêche en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'Assurance-Chômage auxquelles ils ont normalement droit.

Si le Plan n'est agréé par le Gouvernement qu'après le premier jour de septembre 1983, mais avant le premier jour de décembre 1983, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu dudit Plan seront rétroactifs au premier jour de septembre 1983.

1. - BUT

Le but de ce plan est de pourvoir une méthode de revenu garanti aux employés de l'élément négociateur concerné qui:

- a) sont en renvoi provisoire et
- b) pourvoir une indemnité de séparation en certains cas.

2. - CONDITIONS DE PARTICIPATION AU PLAN

Tout employé régulier à gages de l'élément négociateur ayant au moins un (1) an d'ancienneté à la date de son renvoi provisoire, après le 1er septembre 1983, aura le droit de participer au Plan.

3) - EXCEPTIONS

Ce Plan ne s'applique et ne fournit pas de bénéfices dans les cas suivants:

- a) aux employés qui sont renvoyés par mesures disciplinaires; si ce renvoi est mis en question, selon le règlement des griefs de la Convention Collective, la décision finale sur tout grief établira la situation de l'employé en regard du Plan;
 - b) aux employés qui sont renvoyés pour cause de grève, contre-grève, ralentissement de la production, piquetage ou de toutes autres activités des employés de la Compagnie ou des employés de tout autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par l'Union Canadienne ou un Local quelconque de ladite Union,
3. c) 1. aux employés dont l'engagement se termine à cause d'une directive spécifique ou d'un décret émanant des autorités gouvernementales et ayant pour effet de restreindre les opérations de la Compagnie, ou

2. à moins que la directive spécifique ou le décret gouvernemental soit le résultat d'un acte illégal commis par la Compagnie ou un de ses représentants autorisés, ou
 3. que la directive spécifique ou le décret gouvernemental ait pour but de changer le système de distribution de la bière ou la méthode de vente au détail de la bière dans la province de Québec.
- d) aux employés qui sont renvoyés en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou de tout autre cas de force majeure; ou
- e) aux employés qui sont renvoyés provisoirement mais qui, avec l'accord de la Compagnie, prennent un congé non payé au lieu du renvoi provisoire. Ces employés seront considérés comme ayant choisi de quitter le Plan pendant cette période.

4. - DISQUALIFICATION AUX BENEFICES

Un employé qui est en renvoi provisoire et qui aurait normalement le droit de participer au Plan, ne recevra pas les bénéfices du Plan pour toute semaine:

- a) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit pour recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage ou durant laquelle il a été disqualifié de recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage pour tout autre raison que de satisfaire à la période d'attente de deux (2) semaines;
- b) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main d'oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'assurance-Chômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la commission d'Assurance Chômage.
- c) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main d'oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'Assurance Chômage;

- d) durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté pour tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail sans excuse valable;
- e) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Plan d'assurance-salaire en cas de maladie ou accident (bénéfices d'indemnité hebdomadaire à court et long terme) ou durant laquelle il jouit d'un autre Plan de bénéfices de la Compagnie.
- f) après laquelle il a acquis le droit à tout bénéfice de retraite normale ou hâtive provenant de la Compagnie ou d'un régime de pension du Gouvernement.
- g) durant laquelle il est qualifié pour un indemnité provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour tout accident ou maladie sujets à compensation.

5. - BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE

Sous réserve des termes et conditions du Plan exposé par les présentes, tout employé en droit qui est renvoyé provisoirement des éléments de négociation précités recevra, en surcroît de ses gages de la semaine, un bénéfice du Plan pour chaque semaine de renvoi provisoire. Ce bénéfice est calculé en combinant les avantages stipulés aux paragraphes a, b et c ci-dessous et en déduisant la somme du paragraphe d.

- a) Soixante-dix pour cent (70%) des gages aux employés ayant un (1) an ou plus d'ancienneté le premier jour de la semaine au cours de laquelle le bénéfice est payé.
- b) Un cinquième (1/5) de la rémunération hebdomadaire de base, stipulée à la clause 19 de la Convention Collective de travail en vigueur au moment de la mise à pied.
- c) Plus de cinq (5) jours au-delà dédommagés et disponibles de l'employé.
- d) L'allocation d'assurance-chômage, s'il y a lieu, à laquelle l'employé a droit en vertu de la loi de l'assurance-chômage pour ladite semaine.

6. - BENEFICES DES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE

Un employé qui est renvoyé provisoirement conserve ses droits de participation aux plans de bénéfices collectifs de la Compagnie qui s'appliquent aux employés de l'élément négociateur dont il fait partie, et ce jusqu'à la date la plus reculée soit la fin du mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'élément négociateur soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré un bénéfice en vertu des présentes. Aux fins du présent paragraphe, les plans de bénéfices collectifs ne comprennent pas ceux prévus par le Régime de Retraite, ni l'assurance salaire en cas de maladie ou accident. (Indemnité hebdomadaire de courte ou de longue durée).

L'employé mis à pied verra sa participation réinstallée immédiatement après avoir complété un (1) jour de travail dans l'élément négociateur.

En ce qui concerne le Régime de Retraite, tout employé qui a été absent du travail pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, peut, s'il le désire, verser les contributions en retard, auquel cas la Compagnie versera également ses contributions régulières. L'employé en renvoi provisoire n'aura, en aucun cas, le droit de retirer le montant de ses contributions au Régime de Retraite. Ce n'est qu'en quittant définitivement son emploi à la compagnie qu'il pourra exercer son droit de retrait sujet aux réglementations gouvernementales.

7. - DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de ce plan:

Le terme "gages" signifie la semaine de travail payée par la Compagnie, la paie de vacances, toute rémunération pour congé autorisé avec paie, c'est-à-dire absences pour témoin ou juré ou absences pour cause de deuil, la paie de congés statutaires. Le terme "jours" dédommagés et disponibles - utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés signifie:

- a) tous les jours de travail accompli par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus

- b) tous les jours durant lesquels l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquels il a reçu des gages d'un employeur, plus
- c) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé qui n'est pas en renvoi provisoire et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, plus
- d) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, après en avoir reçu avis selon la pratique de la Compagnie d'établir un horaire de travail.

Le terme "semaine de renvoi provisoire" désigne la semaine au cours de laquelle les jours dédommagés et disponibles sont en deçà de cinq (5).

8. - DUREE DES BENEFICES

Le nombre de semaines durant lesquelles un employé a droit aux bénéfices en cas de renvoi provisoire sera connu sous les termes de "droit aux bénéfices".

Le droit aux bénéfices initiaux de chaque employé sera établi le 1er septembre 1983, en lui attribuant le nombre des semaines inutilisées auxquelles il avait droit en vertu du Plan précédent, en plus du nombre de semaines déterminé en soustrayant le bénéfice maximum auquel il avait droit en vertu du Tableau "A" du Plan précédent des bénéfices maximum auxquels il a droit en vertu des présentes, à condition qu'un droit aux bénéfices initiaux en surcroît du maximum établi par le Tableau "A" de ce Plan ne soit attribué à aucun employé.

Le droit aux bénéfices de chaque employé sera réduit selon les indications suivantes pour chaque semaine de renvoi provisoire durant laquelle il a reçu des bénéfices. Ce droit aux bénéfices sera également réduit d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle l'employé a été en renvoi provisoire, mais a été disqualifié pour l'une des raisons exposées aux paragraphes a, b, c et d de la Section 4.

<u>BENEFICES RECUS</u>	<u>DIMINUTION DU DROIT AUX BENEFICES</u>
Plus de 4/5 d'une semaine régulière de travail	Une semaine
Plus de 3/5 d'une semaine régulière de travail	4/5 d'une (1) semaine
Plus de 2/5 d'une semaine régulière de travail	3/5 d'une (1) semaine
Plus de 1/5 d'une semaine régulière de travail	2/5 d'une (1) semaine

Note

La semaine de travail régulière comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé par la clause 14.01.

Le droit aux bénéfices sera rétabli au taux de 1/10 de semaine pour chaque jour de gages reçus.

L'employé ne peut accumuler aucun crédit lui donnant droit à des bénéfices futurs pour des gages reçus durant toute période au cours de laquelle il est déjà éligible au maximum tel qu'exposé au Tableau "A".

TABLEAU "A"

<u>Nombre d'années complètes d'ancienneté à la date du premier renvoi provisoire dans toute période de 12 mois commençant le 1er septembre 1983</u>	<u>Droits aux bénéfices maximum</u>
15 ans ou plus	78 semaines
10 ans ou plus	65 semaines
5 ans ou plus	52 semaines
4 ans ou plus	45 semaines
3 ans ou plus	35 semaines
2 ans ou plus	25 semaines
1 an ou plus	15 semaines

9. - DEDUCTIONS

Tout paiement fait à l'employé en vertu du présent Plan sera soumis à toutes les déductions exigées, soit par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, soit par des clauses de la Convention collective ou s'il y a lieu avec l'autorisation volontaire de l'employé en cause.

10. - INDEMNITE DE SEPARATION

Un employé aura droit à l'indemnité de séparation aux termes exposés ci-dessous, si à quelque moment que ce soit, au cours de son renvoi provisoire, son horaire pour la période des douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pour cent (50%) des jours de travail normaux, s'il n'a pas droit à la retraite normale, hâtive ou d'invalidité en vertu de la caisse de retraite ou d'un plan de bien-être de la Compagnie.

Si un employé demande et accepte ladite indemnité de séparation, son ancienneté et les autres droits qui lui sont acquis, en vertu de la Convention Collective, s'annulent.

Tout employé qui a droit à ladite indemnité de séparation doit faire sa demande pas plus de six mois après avoir acquis ce droit pour la première fois, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité. En cas de cessation définitive des opérations de la Compagnie, occasionnant le renvoi d'employés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de séparation sans avoir complété la période de six mois.

Dans le cas où un employé provisoirement semble ne pas devoir être rappelé à un travail régulier dans les six (6) mois qui suivent, il peut demander l'indemnité de séparation et avec l'accord de la Compagnie et de l'Union, ladite indemnité peut lui être accordée nonobstant la clause qui précède.

Le montant de l'indemnité de séparation d'un employé en droit sera équivalent à la somme de:

10. (suite)

- a) une semaine de salaire de base (calculée selon le taux hebdomadaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multipliée par le nombre de ses années d'ancienneté complétées, à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus
- b) à compter de septembre 1983, quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisées auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).
- c) à compter de septembre 1984, quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisées auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).

11. - DEMANDES

Les employés devront se conformer aux règlements et à la marche à suivre et faire leur demande selon les règles établies par la Compagnie après consultation avec l'Union. La falsification volontaire des faits, devant servir à déterminer les droits aux bénéfices du plan d'un employé entraînera la perte desdits bénéfices pour une période de douze (12) mois suivant la découverte de ladite falsification, et cette mesure n'écarte pas toute autre mesure disciplinaire qui peut être imposée par la Compagnie sous réserve du Règlement des Grievs.

12. - RAPPORTS

La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union, toutes les semaines, quand des employés sont en renvoi provisoire, et touchent des bénéfices en vertu du Plan, et tous les trois mois, quand il n'y a pas d'employé en renvoi provisoire. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre d'employés qui ont été renvoyés provisoirement, la durée de leur renvoi, les paiements d'indemnité faits à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés, et tout autre renseignement d'intérêt.

13. - DUREE DE LA CONVENTION DU PLAN D'ALLOCATIONS
SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCES-
CHOMAGE

La présente Convention entre en vigueur le premier jour de septembre 1983 et durera pendant une période deux (2) ans, à compter de la date précitée.

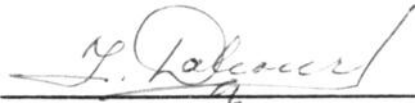
Au cours des négociations de renouvellement des conventions collectives, l'Union peut demander des amendements à la présente Convention. Ces amendements éventuels feront partie des négociations, mais il est entendu que tout amendement apporté à la présente Convention n'entrera pas en vigueur avant le 1er septembre 1985.

14. Le plan d'Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage est financé à même les revenus généraux de la Compagnie et les paiements sont inscrits séparément du registre de paie.
15. Tout changement ou modification au Plan d'Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage devra recevoir au préalable l'approbation d'Emploi et Immigration Canada avant la mise en vigueur de tel changement ou modification.

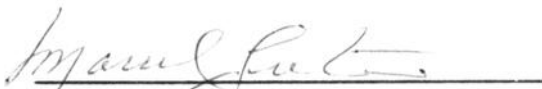
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce PLAN d'ALLOCATIONS
SUPPLEMENTAIRES aux prestations d'assurance-chômage à Montréal en ce
27 MARS 1984 1984.

Pour l'Union:

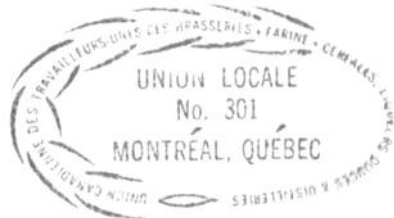
Le Local 301, union canadienne des
travailleurs-unis des brasseries,
farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries.



T. Dalcourt
Président Provincial



M. Jutras
Directeur de section

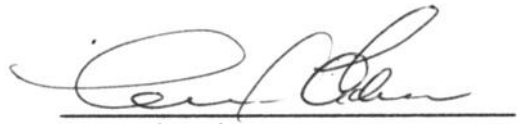


Pour la Compagnie:

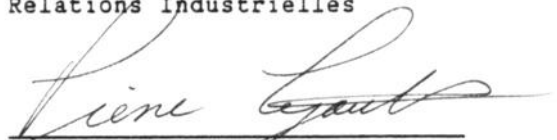
La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard
Directeur du Personnel



Normand Leduc
Directeur
Relations Industrielles



Pierre Legault
Surveillant
Relations Industrielles