

10838-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE LOCAL D'UNION 301

VICTORIAVILLE — DRUMMONDVILLE



REC
84 APR 17 11:38
MONTREAL
MESSIER

ET



LA BRASSERIE

O'KEEFE

LIMITÉE



1983 - 1984

1983 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LE LOCAL D'UNION 301 DES BRASSERIES
"SECTION VICTORIAVILLE/DRUMMONDVILLE"
AFFILIE A L'UNION CANADIENNE DES
TRAVAILLEURS UNIS DES BRASSERIES,
DE LA FARINE, DES CEREALES,
DES 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 LA REGION
310 rue Peel
Montréal (QUEBEC)
H3C 2G8

représentant

LES EMPLOYES DES SUCCURSALES DE VICTORIAVILLE/DRUMMONDVILLE

(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE
201 boul. L'abbé nord, Victoriaville (QC) G6P 2B2
560 rue Cormier, Drummondville (QC) J2C 5C4

(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>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	ACCREDITATION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
4	ACTIVITES DE L'UNION	2
5	SECURITE SYNDICALE - ATELIER SYNDICAL	
	RETENUE SYNDICALE	4
	Retenue syndicale	5
	Embauche	6
6	NI-GREVE - NI CONTRE-GREVE	7
7	VACANCES	7
	Paie de vacances	10
	Boni de vacances	12
8	SECURITE ET SANTE	12
9	ACTES ILLEGAUX	13
10	AVIS	13
11	DEUIL ET NAISSANCE	14
12	PERIODE DE REPOS	15
13	MAIN-D'OEUVRE ET CAMION DE L'EXTERIEUR	15
14	ACCIDENT OU MALADIE	16
15	ANCIENNETE	16
16	SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS	
	SUPPLEMENTAIRE	18
17	ALLOCATION DE REPAS	20
18	GAGES	20
19	COMMISSION	21
20	CONGES STATUTAIRES	21
21	STABILISATION DES ROUTES	23
22	PROCEDURES DE GRIEF	23
23	VETEMENTS DE TRAVAIL	25
	Chaussures de sécurité	26
24	REMPLACEMENT DES VENDEURS	
	EN MALADIE OU EN VACANCES	26
	Remplacement en vacances	27
25	BENEFICES	27
26	CHARGEMENT, DECHARGEMENT ET LAVAGE DES	
	CAMIONS	28

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
27	RAPPORT JOURNALIER	28
28	DUREE	28
29	BONI D'EQUIPE	28
30	TRAVAIL URGENT	29
31	OCCASION DE PROMOTION	29
	Mutation	30
32	OCCASIONS D'ENTRAINEMENT	30
33	CAISSE DE RETRAITE	30
ANNEXE "A"	ECHELLE DES GAGES	31
	BONI DE VIE CHERE	32
	RETROACTIVITE	32
ANNEXE "B"	RESUME DES AVANTAGES	33
	REGIME DE RETRAITE	39
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	41
	LETTRES D'ENTENTE	45
	POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES -	52
	PLAN D'ALLOCATION SUPPLEMENTAIRES AUX	
	PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE	55

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 salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau régis par le certificat de reconnaissance syndicale accordé par le service du droit d'association en date du 13 juin 1973 tombant sous la régie de cette Convention. Les employés représentés par l'Union constituent le groupement négociateur et les dispositions de la Convention ne s'appliquent qu'aux employés faisant partie dudit groupement négociateur.

2.02

Considérant que l'Union signataire ne possède pas une charte syndicale qui soit strictement limitée à l'unité de négociation arrêtée par la présente Convention collective, il est stipulé comme une condition essentielle de la validité de la présente Convention collective, que l'Union signataire s'engage dans toute question s'y rapportant à être dûment mandatée exclusivement par la majorité des employés couverts par ladite Convention collective de travail.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît le droit de la Compagnie d'administrer son exploitation et de diriger les forces ouvrières, y compris le droit d'embaucher, de donner ou d'enlever des promotions, de muter, de diriger, de suspendre ou d'imposer des mesures correctives et de congédier tout employé, sujet aux droits de l'employé intéressé de loger un grief de la façon et tel que ci-après prévu.

3.02

Malgré les dispositions de la clause 3.01 du présent article, l'employeur consent à rencontrer l'Union périodiquement pour étudier et reviser diverses questions d'intérêt commun. L'employeur s'engage ainsi à aviser le comité exécutif de l'Union ou le comité de griefs, aussitôt que possible, de tout renvoi provisoire ou rappel.

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

Aucune activité syndicale n'est permise dans les usines et 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 22 en vue du règlement de griefs.

4.02

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à un (1) employé choisi par l'Union, comme représentants aux congrès international, national et provincial du C.T.C. et de la 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 du C.T.C. et de la F.T.Q. ainsi que pour les membres ou 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.

- b) La Compagnie accordera huit (8) jours de congés payés aux officiers de l'Union locale pour participer à des cours ou autres activités syndicales et ces jours de congés seront distribués et administrés par l'Union.

Ces jours de congés devront être pris dans le cours de l'année et ils ne seront pas cumulatifs si non utilisés. L'Union devra informer la Compagnie par lettre au moins trois (3) jours ouvrables avant de tels congés.

4.03

Deux (2) employés, maximum, représentant l'Union pendant les négociations des conventions collectives de travail avec la Compagnie sont payés selon leur taux de paie régulier, et reçoivent la commission, s'il y a lieu, pour les heures de travail perdues sur leurs opérations.

4.04

La Compagnie fournit à l'Union un tableau sur lequel peut être affiché les avis d'assemblées ou autre avis officiel de l'Union dûment signés par un officier de l'Union pourvu que l'approbation de la Compagnie soit d'abord obtenue avant l'affichage de tels avis.

4.05

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.

4.06

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à un employé de l'Extérieur ou de l'Intérieur élu ou nommé 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.

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 jours précédant l'expiration de cette Convention 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 hebdomadaire de ce même employé, toute cotisation syndicale 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 de probation ou temporaire sa cotisation hebdomadaire ou journalière selon le cas et tel que mentionné à la clause 5.05 a).
- d) 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.

- e) 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.

- f) Tout employé peut annuler son autorisation pendant la période de (30) jours qui précède l'expiration de cette Convention.

5.06

Embauche

- a) Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi permanent dans l'élément négociateur, la Compagnie consent à prendre de préférence, les membres en chômage du Local 301; lesdits membres doivent être qualifiés pour le travail et avoir déjà travaillé comme employés réguliers à son service, à l'exception toutefois de celui dont les services antérieurs n'ont pas donné satisfaction. Pour être pris en considération, le nom du membre en chômage doit être inscrit sur une liste, laquelle doit être remise à la Compagnie par l'Union, à intervalles réguliers.
- b) Les dispositions du paragraphe a) s'appliquent à tout employé visé par ledit paragraphe, dont celui d'une succursale postulant un poste à Montréal et vice-versa.

Aucun frais de déménagement et de déplacement n'est remboursé par la Compagnie.

L'ancienneté sera reconnue de la façon suivante:

1. Un (1) an d'ancienneté pour renvoi et rappel.
2. Pleine ancienneté pour tous les avantages sociaux.

5.07

Dans le cas où aucun employé visé à l'article 5.06 b) n'accepte la mutation, la Compagnie se réserve le droit d'embaucher du personnel de son choix.

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 de la même année inclusivement.

7.02

S'il y a conflit entre deux ou plusieurs employés au sujet du temps alloué pour les périodes de vacances, la Compagnie donne le premier choix à l'employé le plus ancien à l'intérieur d'une classification ou d'un groupe de travail.

7.03

Tout employé (à l'exception de l'employé temporaire) qui, au 31 décembre de l'année précédente avait moins de 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.

7.04

- a) 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 (2) semaines de vacances payées par an.

L'employé 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 de la même année, en autant qu'il n'excède pas le maximum de dix (10) jours ouvrables dans l'année de vacances.

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

- b) Tout employé ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté et ce, avant le premier 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 qui a droit à trois (3) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

- c) 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 la 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.

- d) Tout employé qui a quinze (15) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté 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 semaine entre la date à laquelle il complète ses quinze (15) ans 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.

- e) 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 semaine 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.

- f) 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 semaine 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.

7.05

Tout employé régulier qui travaille moins de cent trente (130) jours pendant la période de douze (12) 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 cent trente (130) jours de travail, de même que tous les jours de travail accompli dans tout autre service de la Compagnie soit à l'Intérieur, soit à l'Extérieur.

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

7.06

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

Un vendeur et un assistant-vendeur d'une même route ne peuvent prendre les mêmes semaines de vacances.

- b) Tout employé qui aura droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, aura droit de choisir deux (2) semaines consécutives ou plus dans la période stipulée au paragraphe 7.06 a).

Le comité de vacances s'entendra avec la compagnie pour réduire le nombre d'employés remplacés pendant les semaines de quatre (4) jours qui sont à l'intérieur de la période de vacances d'été.

- c) Tout employé 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, et de les prendre en dehors de la période de vacances d'été, d'une façon continue avec la ou les semaines en plus, suivant le cas.

Paie de vacances

7.07

- a) Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en vertu du présent article, tout employé régulier de l'extérieur reçoit son taux de salaires hebdomadaire en vigueur à la date où une telle semaine de vacances commence et la commission pour les ventes faites, sur sa route si applicable, pendant ladite semaine de vacances.

- b) Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, l'employé de l'Intérieur reçoit son taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence.

7.08

- a) Les vacances sont toutes régies par les règlements de vacances établis par la Compagnie lors de consultation avec l'Union. Elles sont accordées selon le désir de l'employé, chaque fois que cela est possible.
- b) Lorsque la cédule de vacances a été établie et approuvée par la Compagnie et le comité de vacances de l'Union, elle ne peut pas être modifiée dans le cours de l'année normale de vacances, sauf dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident ou pour assister à des congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations ou dans les cas spéciaux approuvés au préalable par la Compagnie et l'Union, à la date prévue pour le début de ses vacances.
- c) Dans le cas d'un employé absent pour maladie ou accident ou pour assister à des congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations, les vacances peuvent être remises, si possible à compter de la deuxième (2ième) semaine de son retour au travail mais au plus tard la sixième (6ième) semaine après son retour. Cependant, une autre période peut être fixée, après entente entre l'Union et la Compagnie.
- d) Dans le cas d'un employé 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 les deux (2) années consécutives.
- e) 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, il a été entendu au cours des dernières négociations que 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 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 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.

Boni de vacances

7.09

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

7.10

A compter du premier (1er) janvier de chaque année, l'employé régulier ayant trois (3) ans ou plus de service continu avec la Compagnie reçoit un boni de vacances équivalent à 20% de sa paie de vacances.

7.11

Le boni de vacances est payable la dernière semaine de février de chaque année.

ARTICLE 8

SECURITE ET SANTE

8.01

Les deux parties coopèrent autant que possible à prévenir les accidents et à encourager la pratique de la sécurité au travail.

8.02

Tout employé doit, sur demande, se soumettre à l'examen médical pratiqué par le médecin de la Compagnie et ceci une fois par deux ans minimum, sur le temps de la Compagnie. Si une radiographie est nécessaire, elle est également sur le temps de la Compagnie.

8.03

Un comité de sécurité composé de deux (2) membres de chaque partie peut siéger à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

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 d'Union 301 des Brasseries
(Section Victoriaville/Drummondville)
affilié à l'Union canadienne des travailleurs-unis
des brasseries, de la farine, des céréales,
des liqueurs douces et des distilleries d'Amérique,
au C.T.C., à la F.T.Q. et au C.T.R.
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
201 rue Labbé nord
Victoriaville (QC)
G6P 1A7

et

La Brasserie O'Keefe Limitée
560 rue Cormier
Drummondville (QC)
J2C 5C4

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

Pour la naissance d'un enfant, l'employé régulier ou en période de probation a droit à un congé payé pour la journée même de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital du conjoint. Le certificat de naissance est requis.

ARTICLE 12

PERIODES DE REPOS

12.01

Chaque journée régulière de travail comporte deux périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos est prise avant la période pour le lunch et la seconde, après.

12.02

Une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes est allouée pour chaque deux heures additionnelles de surtemps, à tous les employés du service de l'Intérieur.

ARTICLE 13

MAIN-D'OEUVRE ET CAMIONS DE L'EXTERIEUR

13.01

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

13.02

L'employeur s'engage à ne pas utiliser de camion de l'extérieur pour faire de la livraison qui est normalement faite par les camions de l'employeur, alors que ce dernier a de l'équipement disponible, et qu'un employé qualifié pour conduire ce camion se trouve sans travail et est inscrit sur la liste d'ancienneté.

13.03

Dans chacune des succursales, une rencontre Union-compagnie aura lieu à tous les ans en septembre pour évaluer les besoins de main-d'oeuvre. Toutefois, les rencontres convenues respectivement dans chaque succursale auront lieu aux dates déterminées au moment des négociations.

ARTICLE 12

PERIODES DE REPOS

12.01

Chaque journée régulière de travail comporte deux périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos est prise avant la période pour le lunch et la seconde, après.

12.02

Une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes est allouée pour chaque deux heures additionnelles de surtemps, à tous les employés du service de l'Intérieur.

ARTICLE 13

MAIN-D'OEUVRE ET CAMIONS DE L'EXTERIEUR

13.01

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

13.02

L'employeur s'engage à ne pas utiliser de camion de l'extérieur pour faire de la livraison qui est normalement faite par les camions de l'employeur, alors que ce dernier a de l'équipement disponible, et qu'un employé qualifié pour conduire ce camion se trouve sans travail et est inscrit sur la liste d'ancienneté.

13.03

Dans chacune des succursales, une rencontre Union-compagnie aura lieu à tous les ans en septembre pour évaluer les besoins de main-d'oeuvre. Toutefois, les rencontres convenues respectivement dans chaque succursale auront lieu aux dates déterminées au moment des négociations.

ARTICLE 14

ACCIDENT OU MALADIE

14.01

Si applicable, lorsqu'un employé du service de l'extérieur, par suite d'un accident ou d'une maladie grave est incapable d'accomplir ses fonctions, la Compagnie considérera la possibilité d'utiliser cet employé dans une autre fonction pourvu qu'il existe une vacance soit dans le service de l'Extérieur ou de l'Intérieur.

ARTICLE 15

ANCIENNETE

15.01

- a) La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires. Ces employés seront embauchés pour un emploi temporaire d'une durée indéterminée et fixée par la Compagnie en tenant compte des besoins de la distribution. Ces employés n'acquièrent aucun droit d'ancienneté.
- b) Tout employé engagé pour combler un poste régulier est soumis à une période de probation de trois (3) mois durant laquelle il n'acquiert aucun droit d'ancienneté.
- c) Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période de probation, compte à partir de sa date d'embauchage.

La façon de calculer l'ancienneté est décrite dans une lettre à l'Union et fait partie de la présente Convention collective.

15.02

La Compagnie s'engage à remettre à l'Union une liste d'ancienneté tous les neuf mois, de tous les employés qui ont terminé leur période de probation.

Cette liste comprend le nom, la classification, la date d'ancienneté et la date de naissance. Elle doit être en tout temps sur les tableaux d'affichage.

15.03

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

1. s'il est renvoyé pour juste cause;
2. s'il quitte son emploi ou démissionne pour quelque raison que ce soit;
3. absence du travail d'une semaine sans en avoir avisé la Compagnie, sauf pour des raisons incontrôlables avec fardeau de la preuve par l'employé ou l'Union;
4. dans le cas d'une mise à pied provisoire, s'il n'a pas été employé par la Compagnie pendant une période continue de douze (12) mois;
5. s'il refuse de reprendre un emploi lorsqu'il est rappelé à son ancien travail ou à un travail analogue, ou ne retourne pas au travail après une mise à pied provisoire lorsqu'il est requis de le faire par la Compagnie, ou ne donne pas de raison satisfaisante à la Compagnie pour ne s'être pas rapporté au travail, en dehors d'une semaine après qu'un avis de retour au travail lui a été envoyé par la Compagnie à sa dernière adresse connue.

15.04

L'ancienneté doit être générale et doit prévaloir dans les cas de vacances, renvois, rappels, etc... Lorsqu'un renvoi a lieu, les premiers employés à être renvoyés sont ceux qui sont à l'emploi de l'employeur depuis moins de trois (3) mois. Par la suite, les renvois se font selon l'ancienneté. Les employés ayant moins de temps de service pour l'employeur doivent partir les premiers; dans les cas de rappel, c'est le contraire qui se produit. Dans les cas de promotion, l'ancienneté doit prévaloir lorsqu'il y a égalité dans la compétence.

15.05

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.

15.06

Tout congédiement ou démission d'un employé régulier ou en période de probation se fera en présence des officiers de la section, du vice-président ou du secrétaire.

15.07

- a) Au cas où un employé régulier ou en période de probation se croirait injustement traité, sa plainte est portée en grief et est soumise aux clauses de l'article 22 "Procédure de grief" à l'étape du Personnel, pourvu que le congédiement en cause soit discuté en présence du gérant ou du directeur du service en cause, ou en son absence, de son représentant autorisé et ce, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la date dudit congédiement.
- b) Dans le cas d'une demande de démission d'un employé, celui-ci aura droit de porter un grief dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables après sa démission et ce, immédiatement à l'étape du service du Personnel.

ARTICLE 16

SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01

La semaine normale de travail est de quarante-trois (43) heures du lundi au vendredi inclusivement.

16.02

Sauf dans le cas de maladie, le salaire hebdomadaire est garanti aux employés durant une semaine, du lundi au vendredi inclusivement, au cours de laquelle ils ont travaillé; plus ou moins quarante-trois (43) heures, ils sont payés pour quarante-trois (43) heures seulement.

16.03

Pour tout employé, les heures supplémentaires sont payées au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées excédant la moyenne hebdomadaire de quarante-trois (43) heures, à l'exclusion des heures payées conformément aux clauses 16.01 et 16.02.

16.04

Les employés peuvent être requis de travailler le soir et les samedis ou jours de congés, après entente préalable entre la Compagnie et l'employé intéressé.

16.05

Toutes les heures travaillées un samedi sont payées au taux de temps et demi.

16.06

Toutes les heures travaillées un dimanche ou une journée de congé statutaire sont payées au taux de temps double.

16.07

Si un ou plusieurs employés est requis de travailler un samedi, un dimanche ou jour de congé statutaire, il reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit le taux indiqué aux paragraphes 16.05 ou 16.06 ci-dessus, soit:

- a) A compter du 16 mai 1983, soixante-quatre dollars et cinquante (\$64.50) en plus de la commission, si applicable.
- b) A compter du 1er janvier 1984, soixante-huit dollars et cinquante (\$68.50) en plus de la commission, si applicable.

16.08

Les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour de fête ne comptent pas dans le calcul des heures supplémentaires, tel que stipulé au paragraphe 16.03.

ARTICLE 17

ALLOCATION DE REPAS

17.01

- a) Une allocation de repas est accordée à l'employé régulier ou temporaire requis de travailler en dehors des limites de Victoriaville, Arthabaska et Drummondville.

A compter du 16 mai 1983, cette allocation sera de six dollars cinquante (\$6.50).

A compter du 1er janvier 1984, cette allocation sera portée à sept dollars (\$7.00).

La pratique établie concernant les employés qui couchent à l'extérieur est maintenue.

- b) Lorsqu'une équipe de route entrera à des heures tardives, la Compagnie défraiera le coût du souper pour un montant raisonnable et sur présentation d'un reçu tel que la pratique établie. (sans perte de temps)

17.02

A compter du 16 mai 1983, tout employé qui doit travailler onze (11) heures consécutives ou plus, quelle que soit la période de travail, reçoit une allocation de trois dollars cinquante (\$3.50) pour son repas.

ARTICLE 18

GAGES

18.01

Les taux de salaire et classification sont ceux prévus à l'échelle des gages "A" de la présente Convention.

ARTICLE 19

COMMISSION

19.01

Aux fins de calcul des commissions, une caisse équivaut à une douzaine de grosses bouteilles, ou à deux douzaines de petites bouteilles.

19.02

Nonobstant les taux mentionnés à l'article 18 et les commissions mentionnées à la clause 19.01 de la présente Convention collective de travail, la Compagnie est libre en tout temps d'initier tout concours, idées de vente, plans stimulateurs, bonis et commissions au-dessus de ceux qui sont établis ci-haut.

ARTICLE 20

CONGES STATUTAIRES

20.01

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. Si le gouvernement provincial ou fédéral décrète une fête en plus de celles énumérées de 1 à 11, les employés ont droit à ce congé.
13. Les jours d'élection établis par le gouvernement fédéral, provincial et les villes du territoire concerné où les livraisons sont interdites par la loi. Dans ce dernier cas, la livraison se fait dans la partie de la route non couverte par l'élection.

20.02

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

Si les fêtes de Noël 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.

20.03

Quand un congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances pour ce jour.

20.04

Tous les employés réguliers sont payés pour les jours de congés statutaires à condition d'avoir travaillé selon l'horaire régulier le jour précédent et le jour suivant la fête, sauf si leur absence ces jours-là a été pour des raisons spéciales autres que la maladie, ces raisons ayant été préalablement approuvées par l'employeur.

20.05

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.

20.06

Dans les semaines auxquelles il y a un ou des congés statutaires, la Compagnie convient d'ajouter une route de dépannage. Toutefois, les employés devront justifier la nécessité de cette route.

ARTICLE 21

STABILISATION DES ROUTES

21.01

La Compagnie égalisera, autant que possible, le volume de chaque route et consultera l'Union à cette fin, au moins une fois par année, concernant l'allocation des établissements détenteurs de permis.

ARTICLE 22

PROCEDURES DE GRIEF

22.01

Un comité de griefs composé de deux (2) employés de l'employeur est élu par les employés régis par la présente Convention, et l'Union doit informer l'employeur du nom des membres du comité dès qu'ils y a un changement dans la composition de ce comité.

22.02

Toute communication entre l'employeur et l'Union relative à un grief ou différend quant à l'application ou à l'interprétation ou de la mise en vigueur de la présente Convention, doit être acheminée par l'entremise du comité des griefs ou d'un représentant autorisé de l'employeur, sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans la présente Convention.

22.03

Tout grief relatif à l'interprétation ou à la mise en vigueur ou à l'application de la présente Convention collective 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 suivent la cause du grief.

Etape II

Si les parties en présence n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'étape I ci-dessus, l'employé peut soumettre un rapport écrit de son grief au comité des griefs, lequel peut discuter le cas avec le directeur régional ou son représentant et le comité peut, à partir de cette étape et les autres qui suivent, être accompagné d'un représentant officiel de l'Union.

Etape III

Si les parties n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'étape II ci-dessus, l'employé peut porter son grief au directeur du personnel de la Compagnie.

22.04

- a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une présumée violation des dispositions de la présente Convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs tel que prévu aux présentes peut être soumis par la Compagnie ou l'Union, à un comité d'arbitrage pourvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la décision prise à la dernière étape prévue.

L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage doit exposer la cause du grief et toute clause particulière s'y rapportant; l'avis doit également mentionner la solution réclamée.

- b) Le conseil d'arbitrage est 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 agit comme président du conseil. La Compagnie et l'Union avisent, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'arbitrage, leur représentant au conseil d'arbitrage et chacune des deux parties avise aussitôt l'autre partie du nom de son 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 de la Province de Québec sera prié de nommer un président du conseil.
- d) La décision du conseil d'arbitrage sur le grief en cause est sans appel et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé intéressé, mais le conseil d'arbitrage n'a 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 paie 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 paient, à part égale, la rétribution et les dépenses du président du conseil.
- f) La décision du conseil d'arbitrage doit être rendue dans les dix (10) jours après avoir pris connaissance de tous les témoignages.
- g) D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article 22. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.

ARTICLE 23

VETEMENTS DE TRAVAIL

23.01

- a) La Compagnie fournit à chaque employé régulier régi par cette Convention, des vêtements de travail. La présente pratique de la Compagnie de fournir des vêtements de travail est maintenue pendant la durée de la Convention. Les employés peuvent échanger une pièce de vêtement de travail pour une autre de valeur approximativement égale. Cet échange n'est permis que lors de la prise des mesures pour les uniformes des employés.

- b) Les employés doivent se présenter au travail en uniforme et doivent toujours avoir une apparence propre et soignée.
- c) Le genre et le modèle des vêtements de travail sont laissés au choix de la Compagnie.
- d) Le nettoyage et pressage des uniformes sont faits aux frais de la Compagnie.

Chaussures de sécurité

23.02

Pour les années 1983 et 1984, la Compagnie débourse un maximum annuel de quatre-vingt cinq dollars (\$85.00) par employé régulier pour l'achat de chaussures de sécurité.

La Compagnie paie la première paire de chaussures en entier, jusqu'à concurrence de \$85.00 et s'il y a lieu, la différence entre le \$85.00 et le coût de la première paire, à l'achat d'une deuxième paire.

Les employés pourront se procurer des couvre-chaussures à l'aide du montant de \$85.00 alloué.

ARTICLE 24

REMPLACEMENT DES VENDEURS ET
ASSISTANTS-VENDEURS EN MALADIE OU EN VACANCES

24.01

- a) Tout employé régulier qui remplace un vendeur absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail, ou en congé non payé, mais autorisé par la Compagnie, reçoit le salaire et la commission du vendeur dès la première journée.
- b) Tout employé régulier qui remplace un assistant-vendeur absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail, ou en congé non payé mais autorisé par la Compagnie, reçoit le salaire et la commission de l'assistant-vendeur dès la première journée.

Remplacement en vacances

24.02

- a) A compter du 16 mai 1983, tout employé qui remplace un vendeur en vacances reçoit une rémunération additionnelle de cinq dollars cinquante (\$5.50) par jour.
- b) A compter du 16 mai 1983, tout employé régulier qui remplace un assistant-vendeur en vacances reçoit une rémunération additionnelle de trois dollars (\$3.00) par jour.
- c) Dans un tel cas, le taux de base et la commission du remplaçant demeurent inchangés.

24.03

- a) A compter du 16 mai 1983, tout employé temporaire qui remplace un vendeur en vacances ou absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail ou en congé non payé autorisé par la Compagnie reçoit une rémunération additionnelle de cinq dollars et cinquante (\$5.50) par jour.
- b) A compter du 16 mai 1983, tout employé temporaire qui remplace un assistant-vendeur en vacances ou absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail ou en congé non payé autorisé par la Compagnie reçoit une rémunération additionnelle de trois dollars (\$3.00) par jour.

ARTICLE 25

BENEFICES

25.01

Il est entendu que tous les bénéfices dont jouissent actuellement les employés avant la signature de cette Convention collective de travail ne leur sont pas enlevés par suite de la signature de la présente Convention.

ARTICLE 26

CHARGEMENT, DECHARGEMENT ET LAVAGE DE CAMIONS

26.01

Le chargement et l'entretien des camions ainsi que le déchargement des camions sont exécutés suivant le système qui prévaut actuellement, la Compagnie se réservant le droit en tout temps d'améliorer l'efficacité dudit système.

ARTICLE 27

RAPPORT JOURNALIER

27.01

Si applicable, une période de quarante-cinq (45) minutes est accordée au vendeur ou à son remplaçant pour faire le rapport journalier.

ARTICLE 28

DUREE

28.01

Cette Convention collective de travail entre en vigueur le premier (1er) janvier 1983 et demeurera telle jusqu'au trente-et-un (31) décembre 1984, soit une durée de deux (2) ans.

ARTICLE 29

BONI D'EQUIPE

29.01

Pour tout travail accompli sur les équipes commençant entre les périodes suivantes, les employés de l'Intérieur seulement recevront la prime horaire indiquée ci-dessous:

16 mai/83

1 janv/84

05h00 - 10h59	nil	nil
11h00 - 17h59	55¢	55¢
18h00 - 04h59	70¢	75¢

29.02

Pour les employés de l'Intérieur seulement, les bonis ci-dessus sont considérés 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 30

TRAVAIL URGENT

30.01

Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti des usines de la Compagnie et ce, en dehors de ses heures régulières de travail sera considéré comme un travail urgent et l'employé doit être rémunéré comme suit:

- a) soit qu'il soit rémunéré au taux approprié d'heures supplémentaires pour chaque heure de travail,
- b) soit qu'il reçoive l'équivalent de cinq (5) heures de travail à son taux régulier.

ARTICLE 31

OCCASION DE PROMOTION

31.01

S'il se crée un poste vacant dans l'élément négociateur, un avis sera affiché pendant une période dix (10) jours ouvrables des applicants. La Compagnie remettra une copie de l'avis et la liste des noms des applicants à l'Union et avisera celle-ci des motifs qui ont déterminé son choix.

ARTICLE 32

OCCASIONS D'ENTRAINEMENT

32.01

De temps en temps, la Compagnie déterminera et offrira des occasions d'entraînement aux employés de l'Extérieur, en vue de leur avancement éventuel et de l'amélioration de leur rendement.

Cet entraînement aura lieu à l'intérieur des heures normales de travail (8h36) et s'applique aux rencontres par groupe ou par route.

ARTICLE 33

CAISSE DE RETRAITE

33.01

Les employés réguliers bénéficieront d'une caisse de retraite non-contributoire décrite en annexe.

ANNEXE AECHELLE DES GAGESSECTION: VICTORIAVILLE/DRUMMONDVILLEPOSTES:

	<u>1 jan/83</u>	<u>1 jan/84</u>
Vendeur	\$623.03	\$666.03
Assistant-vendeur	\$611.03	\$654.03
Troisième Homme	\$608.70	\$651.70
Homme d'entrepôt	\$604.15	\$647.15

Employé en probation: \$5.00 de moins par semaine que le taux ci-dessus.

	<u>16 mai/83</u>	<u>1 jan/83</u>
Employé temporaire	\$66.60/jr	\$72.20/jr

COMMISSIONBOUTEILLEBIERE EN FUT

Vendeur	\$0.02 par caisse	\$0.14 par demi-baril
Assistant-vendeur	\$0.01 par caisse	\$0.07 par demi-baril

Tronc commun:

A la fin d'une année civile, les commissions impayées sur les ventes aux détenteurs de permis seront réparties entre les employés réguliers.

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%).

i.e.: 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

À 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 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, les congés statutaires et les prestations d'invalidité de courte et de longue durée (à l'intérieur des 104 premières semaines).

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

ANNEXE "B"

RESUME DES AVANTAGES

(seuls les employés réguliers sont éligibles à ces avantages)

A)- ASSURANCE-VIE (MORT ACCIDENTELLE)

\$25,000.00 Pour les employés réguliers actifs le
ou après le 1 janvier 1982.

ASSURANCE - PERTE ACCIDENTELLE DE LA VIE OU DE MEMBRES

\$25,000.00 Pour les employés réguliers actifs le
ou après le 1 janvier 1982.

B)- BENEFICES EN MALADIE

a) Invalidité de courte durée

Soixante-dix pourcent (70%) du salaire de base augmenté de
dix dollars (\$10.00) de la première à la vingt-sixième
semaine inclusivement.

Invalidité de longue durée

A compter de la vingt-septième semaine d'invalidité,
soixante-six et deux tiers pourcent (66 2/3%) du salaire de
base est sujet aux termes de la police d'assurance.

b) Le calcul des bénéfices en cas de maladie est fait sur la
base de un cinquième (1/5) et la période d'attente de trois
jours est basé sur une semaine de sept jours (1/7).

En cas d'accident, autre qu'un accident de travail, les
prestations sont payables dès la première journée.

Note: Il est entendu que les employés absents depuis le 1 janvier
1983 toucheront ces bénéfices basés sur les salaires
accordés au 1 janvier 1983 à condition que ces absences
n'excèdent pas cent quatre (104) semaines.

C) SIX JOURS DE MALADIE

En plus des bénéfices hebdomadaires ci-haut mentionnés, la Compagnie accorde six (6) jours de maladie par année, non cumulatifs, payables au taux normal de base.

Si ces jours de maladie ne sont pas utilisés, ils sont remboursables à la fin de l'année durant laquelle ils ont été accumulés, (au taux ci-dessus). Toutefois, si de ces six (6) jours l'employé a conservé cinq (5) jours non utilisés, il a droit de convertir ces cinq (5) jours en une semaine de vacances au cours de l'année suivante. Cette semaine est payée au taux de l'année au cours de laquelle il prend ses vacances effectif le 1 janvier 1984.

Le choix de cette semaine est fait après entente mutuelle entre la Compagnie et l'Union de façon à ne pas nuire au bon fonctionnement des opérations.

Effectif au 1er janvier 1983, tout employé régulier qui s'absente trois (3) jours ou plus pour raison personnelle sans autorisation de son gérant, perdra son option de vacances. Cette autorisation devra être obtenue la journée ouvrable qui précède l'absence.

Lorsque l'employé s'absente pour cause de maladie, sa journée lui est automatiquement payée au taux ci-dessus, jusqu'à concurrence de ces six (6) jours. Il n'a alors pas le choix de les accumuler dans le but de se mériter une semaine de vacances.

D) FRAIS D'HOSPITALISATION

Chambre semi-privée.

L'assurance couvre les frais de Maison de Convalescence (sauf pour les cas d'alcoolisme) si recommandé par le médecin traitant et à condition que ce soit à la suite d'une hospitalisation.

E) FRAIS MEDICAUX MAJEURS

Maximum : \$10,000.00

Franchise par employé : \$10.00

Franchise par famille : \$20.00

Le plan rembourse 100% des frais après la franchise.

Chiropraticien: A compter du 1er janvier 1983, le maximum est porté de \$125.00 à \$150.00 par personne par année (par employé régulier ainsi que pour ses dépendants).

Aucun maximum par visite ou pour radiographies jusqu'à concurrence de \$150.00 par personne.

Pour que le remboursement de ces frais soit accepté par la compagnie d'assurance, le chiropraticien doit être de l'ordre des chiropraticiens de la province de Québec.

F) PLAN DENTAIRE

Frais couverts : routine, majeurs, orthodontique

Franchise : nil

Co-assurance : routine 100%
 majeurs 75%
 orthodontiques 50%

Maximum par personne par année civile: \$1,000.00

G) CERTIFICAT MEDICAL

La Compagnie remboursera les honoraires de médecin encourus pour fins d'obtention d'un certificat exigé par la compagnie d'assurance lorsque celle-ci juge à propos de contrôler l'absence d'un employé. Le premier certificat est aux frais de l'employé.

L'employé devra soumettre sa demande de remboursement à la Brasserie O'Keefe Limitée.

H) PANSEMENT

La Compagnie remboursera les frais encourus par l'employé pour pansements sur prescription d'un médecin. Cet avantage est accordé à l'employé seulement et non aux membres de sa famille.

REGIME DE SOINS VISUELS

Qualifications: la garantie de soins visuels n'entre en vigueur qu'après une année de participation au programme.

A compter du 1er janvier 1984, les fournitures pour soins visuels recommandées par un oculiste ou un optométriste, au maximum tous les 24 mois (tous les 12 mois pour les moins de 18 ans):

- Une paire de lentilles à simple, à double ou à triple foyer (autres que lentilles cornéennes).
- Monture jusqu'à concurrence de \$40.00, lorsque des lunettes sont prescrites pour la première fois.
- Monture jusqu'à concurrence de \$40.00, lorsque la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles.
- Une paire de lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de \$200.00 pour la vie entière de l'assuré.

Le régime ne prend pas en charge:

- Le remplacement des lentilles ou montures perdues, volées ou brisées.
- Les lunettes de rechange.
- Les lunettes de soleil ou les lunettes teintées (sauf teinte no. 1).
- Les revêtements anti-réfléchissants.

II- RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Il est entendu par la présente que les termes et conditions de la Convention collective de travail entre la Compagnie et votre Union, signée le 12 AVR. 1984 1984 demeurent en vigueur et s'appliquent jusqu'au 31 décembre 1984 et par la suite, jusqu'à la négociation d'une nouvelle Convention, pourvu qu'un avis préalable écrit du désir de négocier une nouvelle Convention soit transmis par l'une des parties à l'autre partie pas plus de soixante (60) jours et pas moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de la présente convention.

III- HEURES D'OUVERTURE OU DE FERMETURE

En considération de la convention collective de travail entre la Compagnie et votre Union signée le 12 AVR. 1984 1984, il est convenu que dans l'éventualité d'un changement concernant les heures d'ouverture ou de fermeture des commerces de l'alimentation dans le territoire, changement qui affecterait la livraison de la bière, la Compagnie et l'Union discuteront des problèmes occasionnés par ce dit changement, afin de trouver une solution au problème.

REGIME DE RETRAITE

A) RETRAITE NORMALE (en vigueur le 1er janvier 1983)

Un employé qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$916.00 par mois (auparavant \$810.00) provenant du régime de retraite de la Brasserie O'Keefe Limitée et du régime des rentes du Québec combinés.

En vigueur le 1er janvier 1984

Un employé qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$989.00 par mois (auparavant \$916.00) provenant du régime de retraite de la Brasserie O'Keefe Limitée et du régime des rentes du Québec combinés.

Garanti de 10 ans

Cette option garanti que le retraité recevra sa rente pendant une période minimale de 120 mois et la vie durant par la suite. Le montant de cette rente est établi par des calculs actuariels pour tenir compte de la période de garantie. Advenant le décès du retraité avant que 120 mensualités aient été versées, le solde des mensualités sera versé à son bénéficiaire.

Rente réversible au conjoint survivant

Cette option, que peuvent choisir les participants prenant leur retraite à 65 ans, ou à 60 ans avec 30 années de service créditées, prévoit le service d'une rente viagère égale à 90% de leur service d'une rente viagère égale à 90% de leur rente capitalisée au moment de la retraite. Au décès du retraité, son conjoint continue de recevoir 60% de cette rente réduite et ce, jusqu'à son décès. Il est à noter cependant que la rente au survivant décrite ici est réduite par des calculs actuariels lorsque le conjoint a plus de 10 ans de moins que le participant.

B) RETRAITE ANTICIPEE (en vigueur le 1er janvier 1983)

Un employé qui prend sa retraite après avoir atteint l'âge de 60 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$961.00 par mois (auparavant \$941.00) jusqu'à ce qu'il soit éligible à recevoir les bénéfices des régimes de retraite gouvernementaux à l'âge de 65 ans.

En vigueur le 1er janvier 1984

Un employé qui prend sa retraite après avoir atteint l'âge de 60 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$1,021.00 par mois (auparavant \$961.00) jusqu'à ce qu'il soit éligible à recevoir les bénéfices des régimes de retraite gouvernementaux à l'âge de 65 ans.

Note - Si le régime des rentes du Québec décidait de verser une rente aux personnes qui prennent leur retraite après 60 ans d'âge, celle-ci ne sera pas intégrée dans le régime de retraite de la Brasserie O'Keefe Limitée jusqu'à l'âge normal de sa retraite (65 ans).

C) ANNEES DE SERVICE CREDITEES

1er janvier 1983: \$16.50 par mois, par année de service créditées (auparavant \$15.00).

1er janvier 1984: \$17.25 par mois, par année de service créditées (auparavant \$16.50).

D) PENSION D'INVALIDITE PARTIELLE - à compter du:

1er janvier 1983: Le supplément sera porté de \$4.00 à \$6.00 par mois.

AJOURNEMENT DE LA RETRAITE

Employés à taux horaire - Succursale

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 ajourné 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° 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 bénéfice d'assurance-chômage cesse à l'âge de 65 ans, ce qui veut dire qu'aucun bénéfice 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.

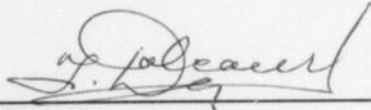
Il est entendu que le service du Personnel continuera à rencontrer individuellement tout employé qui atteindra l'âge normal de la retraite alors que toutes les dispositions concernant le régime de retraite de la Compagnie ainsi que les dispositions de la loi n° 15 lui seront expliquées.



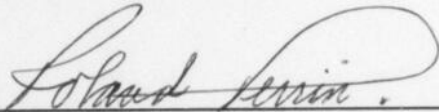
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de
travail à Victoriaville, en ce 12 AVR. 1984 1984.

POUR L'UNION:

Le Local d'Union 301
(section Victoriaville/Drummondville)
affilié à l'Union canadienne des
travailleurs-unis des brasseries,
farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries, au C.T.C., à la F.T.Q.
et au C.T.R.



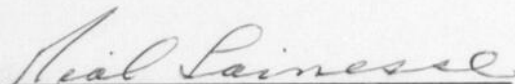
T. Dalcourt
Président-provincial



R. Perrin
Secrétaire-correspondant



F. Gingras
Vice-président de section



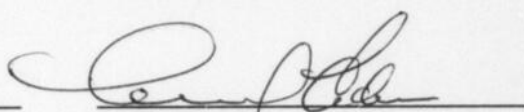
R. Lainesse
Secrétaire de section

POUR LA COMPAGNIE:

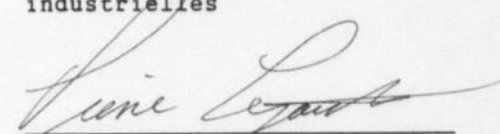
La Brasserie O'Keefe Limitée



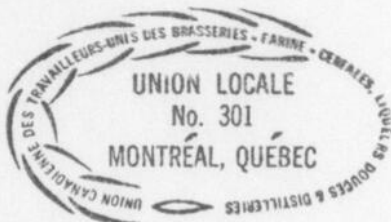
A. Bédard
Directeur du Personnel



Normand Leduc
Directeur - Relation
industrielles



Pierre Legault
Surveillant - relations
industrielles



LETTRES D'ENTENTE

Lettre # 1

OBJET: CONCILIATION

Cher monsieur Dalcourt,

L'employé représentant l'Union lors du renouvellement d'une convention collective sera payé pour ses heures régulières de travail, seulement durant les séances de conciliation.

Cette paie inclura l'indexation et la commission, s'il y a lieu.

Lettre # 2

OBJET: COMITES DE SECURITE ET DE VACANCES

Deux (2) employés représentant l'Union sur ces comités seront payés pour leurs heures régulières de travail, durant les séances de ces comités.

Cette paie inclura l'indexation, s'il y a lieu.

Lettre # 3

OBJET: MAIN-D'OEUVRE

Le nom de l'employé suivant sera placé sur une liste d'employé temporaire protégé:

M. Jean-Luc Poirier

Cet employé pourra travailler soit à Drummondville ou à Victoriaville. Il est entendu qu'il aura priorité sur tous les autres employés temporaires en autant qu'il nous sera possible de le céder à l'avance. Lorsque ses services seront requis pour une semaine complète à Drummondville et que ce n'est pas le cas à Victoriaville, il devra alors travailler à Drummondville.

Toutefois, il aura la préférence de travailler à Victoriaville lorsqu'il sera possible de le céduer à l'avance.

Les employés temporaires mentionnés ci-dessous seront rappelés au travail dans l'ordre suivant après l'employé temporaire protégé:

MM. Alain Marchand
Michel Gagnon
Jacques Chalifoux

Note - Ces trois (3) employés ne font pas partie de la liste des employés protégés.

Aide dans l'entrepôt:

La Compagnie accordera de l'aide additionnelle dans l'entrepôt lorsque justifiée.

Si un poste devient vacant à Drummondville, il sera offert à monsieur Poirier en autant que ces services demeurent satisfaisants et à condition que ce dernier accepte de déménager à Drummondville à ses frais.

Route "B"

Aux deux (2) endroits, des routes "B" seront accordées aux routes régulières sur justification du vendeur.

Le nombre de clients à servir et le volume de ventes détermineront le nombre d'hommes à ajouter.

Voyagement entre Drummondville et Victoriaville

Au cours des mois de mai, juin, juillet, août et décembre, ainsi que dans les semaines où il y a des congés statutaires, les employés de Drummondville n'auront plus à revenir à Victoriaville avec leur camion.

Ce voyageement sera accordé à un sous-contractant de l'extérieur du Local 301.

La personne affectée à ce travail pourra aider lorsque nécessaire au déchargement et chargement et sera également responsable du lavage des camions.

Lettre # 4

OBJET: ANCIENNETE

Le calcul de l'ancienneté "à partir de la date d'embauche" tel que stipulé à l'article 15.01 de la convention collective est fait comme suit:

1. Addition de tous les jours travaillés entre la première journée à l'emploi de la Compagnie et la date à laquelle se termine la période de probation.

Les congés statutaires sont considérés comme des jours ouvrables à la condition que l'employé temporaire ait travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement et la journée ouvrable qui suit immédiatement le congé statutaire.

2. Calcul à rebours de ce total de jours à compter de la date à laquelle se termine la période de probation, en excluant les samedis et les dimanches.

Ce dernier calcul détermine la date d'ancienneté qui prévaudra pour fins de vacances, mutations, promotions, renvois provisoires et rappels.

Toutefois, aucun nouvel employé régulier ne précédera un employé déjà sur la liste d'ancienneté.

Dans l'éventualité que ceci se produirait, la date d'ancienneté du nouvel employé sera d'une journée de moins que celle du dernier employé sur la liste.

Si deux employés ont la même date d'ancienneté, les dates de naissance établiront le rang sur liste; l'employé le plus âgé ayant préséance sur le plus jeune.

Lettre # 5

OBJET: VETEMENTS DE TRAVAIL

Nous confirmons ci-dessous la liste des vêtements de travail fournis aux employés ainsi que les dates de remise:

Remise d'hiver - 15 octobre

2 cravates
5 chemises à manches longues

2 pantalons
1 veste de laine sur échange
1 casquette ou tuque, au choix
1 ceinture sur échange
1 paletot 3/4 sur demande et sur échange

Remise d'été - 15 mai

2 pantalons
* chemises à manches courtes
ou chandails style V-neck
1 tunique légère
1 paletot de pluie sur demande
et sur échange

Lorsque les paletots 3/4 seront échangés, ils seront remplacés par le modèle actuellement utilisé au service des ventes de Montréal.

* Les employés pourront choisir des chemises à manches courtes ou des chandails style V-neck; le choix combiné des deux modèles ne devra pas excéder le maximum de cinq (5) items.

Si la veste de laine est endommagée au cours de l'année, elle sera remplacée immédiatement sur échange.

Lettre # 6

OBJET: ROUTE DE DEPANNAGE

Dans les semaines au cours desquelles il y a un ou deux congés statutaires, la Compagnie convient d'ajouter une route de dépannage lorsqu'elle le jugera à propos. Les employés devront justifier la nécessité de cette route.

Lettre # 7

OBJET: REMPLACEMENT D'UN VENDEUR

La clause 24.02 de la convention collective stipule que "tout employé qui remplace un vendeur en vacances reçoit une rémunération additionnelle de \$5.50 par jour". Ceci s'applique pour un employé régulier.

De plus, tout employé régulier qui agit comme vendeur (qui fait le livre) sur un deuxième camion reçoit également cette rémunération additionnelle de \$5.50 par jour.

Lettre # 8

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."

Il est entendu que l'examen médical doit être fait le matin, au début de la journée de travail.

Lettre # 9

OBJET: ANCIENNETE GENERALE

Il est entendu que le principe d'ancienneté générale sera maintenu à Victoriaville ainsi qu'à Drummondville.

Lettre # 10

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 # 11

OBJET: CALCUL DES JOURNEES DE MALADIE

Nous procéderons de la façon suivante pour le calcul du nombre de journées de maladie aux quelles un employé a droit lorsqu'il devient régulier.

Du 1 au 31 janvier	= 6 jours de maladie
Du 1 au 28/29 février	= 5 jours de maladie
Du 1 au 31 mars	= 5 jours de maladie
Du 1 au 30 avril	= 4 jours de maladie
Du 1 au 31 mai	= 4 jours de maladie
Du 1 au 30 juin	= 3 jours de maladie
Du 1 au 31 juillet	= 3 jours de maladie
Du 1 au 31 août	= 2 jours de maladie
Du 1 au 30 septembre	= 2 jours de maladie
Du 1 au 30 octobre	= 1 jour de maladie
Du 1 au 31 novembre	= 1 jour de maladie
Du 1 au 31 décembre	= aucun jour de maladie

Lettre # 12

OBJET: ENTREPOT ET FLOTTE DE CAMIONS

La Compagnie étudiera le fonctionnement des entrepôts de Victoriaville et de Drummondville.

Egalement, la Compagnie évaluera la flotte de camions à Victoriaville.

POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES - SUCCURSALE

La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires tel que mentionné à l'article 15.01 a) de la présente convention collective.

CONGÉS POUR CAUSES DE DEUIL, NAISSANCE OU MARIAGE

En cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé temporaire, 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 sans solde 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.

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 temporaire, celui-ci a droit à un congé sans solde pour cause de deuil d'une (1) journée pour l'assistance aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

L'employé temporaire a droit à un congé sans solde pour la journée de la naissance de son enfant ou la journée de la sortie de l'hôpital du conjoint. Le certificat de naissance est requis.

A l'occasion de son mariage, l'employé temporaire aura droit à cinq (5) jours sans solde et ceci ne constitue pas un bris d'ancienneté. Un employé temporaire peut avec l'approbation de la Compagnie prendre plus de cinq (5) jours sans solde pour ladite occasion, mais ceci constituera un bris d'ancienneté.

Les congés sans solde pour cause de deuil, naissance d'un enfant, mariage de l'employé ou pour autres raisons sérieuses devront recevoir, au préalable, l'autorisation de la Compagnie et devront être pris dans les délais fixés afin que l'ancienneté ne soit pas brisée.

Toute absence dépassant trois (3) jours pour un accident de travail brisera l'ancienneté. Dans le cas de maladie, l'ancienneté sera interrompue après une (1) journée d'absence.

CONGES STATUTAIRES

Un employé temporaire n'a droit à la rémunération des congés statutaires qu'après une période de trente (30) jours de travail consécutifs durant chaque période d'emploi et de plus, il doit avoir travaillé le jour avant et le jour après le jour de congé statutaire, à moins que son absence ne soit justifiée pour une des raisons suivantes:

1. Assistance aux funérailles d'un membre de la famille immédiate de l'employé.
2. Naissance d'un enfant de l'employé ou la journée de la sortie de l'hôpital du conjoint.
3. Circonstances spéciales (autres que la maladie) et sous réserve d'approbation au préalable de la Compagnie.

CONGE ANNUEL POUR LES EMPLOYES TEMPORAIRES

Un employé temporaire ayant six (6) mois de service aura droit à un congé annuel d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu accompli à la fin de l'année de référence (1er janvier au 31 décembre précédent). La durée totale de ce congé ne peut excéder deux (2) semaines (dix jours) et ne sera accordée que sur demande de l'employé. Cette demande devra être faite au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les vacances devront être prises en dehors des mois de mai, juin, juillet, août, septembre et décembre.

Les jours de vacances compteront dans le calcul de l'ancienneté.

Les vacances seront rémunérées à même le 4% d'allocation de vacances annuelles.

PRIVILEGES ACCORDES AUX EMPLOYES TEMPORAIRES SUR UNE LISTE OFFICIELLE

Les employés temporaires sur une liste officielle ont préséance d'emploi sur tout autre employé temporaire.

Le rappel ou le renvoi des employés temporaires sur la liste se fera selon leur rang respectif sur cette liste; les premiers sur la liste seront les derniers à être renvoyés et les derniers à être rappelés.

L'employé temporaire dont le nom est porté sur une liste officielle recevra annuellement un uniforme et une allocation maximum de \$40.00 pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité.

Les congés statutaires seront payés aux mêmes conditions que les employés réguliers, c'est-à-dire, avoir travaillé la journée avant et la journée après le congé statutaire.

DROIT DE GRIEF ET CONGEDIEMENT

Il est convenu que les employés temporaires n'auront pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage de la présente convention collective.

Cependant, et nonobstant ce qui précède, dans le cas de congédiement ou de la terminaison de service d'un employé temporaire, l'Union aura le droit de requérir une rencontre avec la Compagnie sur ce sujet pour discuter du congédiement. Des minutes pourront être tenues lors de cette réunion et les parties pourront respectivement faire rapport sur les circonstances entourant le congédiement ou la terminaison de service.

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

CONVENTION entre LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le LOCAL D'UNION 301, section Victoriaville/Drummondville, de l'Union canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries.

ATTENDU que la Compagnie a conclu deux conventions collectives distinctes avec LE LOCAL D'Union 301, de l'Union canadienne précitée, couvrant les éléments négociateurs tombant sous la régie des Certificats de Reconnaissance accordée par la Commission des Relations de Travail du Québec.

ET ATTENDU que les parties susmentionnées acceptent d'établir une convention supplémentaire qui est considérée comme un supplément aux conventions collectives précitées. Tout grief résultant de l'administration de ladite Convention supplémentaire sera traité en vertu du Règlement des Griefs des conventions collectives respectives.

C'EST POURQUOI les parties ont conclu l'établissement du Plan d'Allocations Supplémentaires aux Prestations d'assurance-chômage énoncé ci-après.

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 novembre 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 faits 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 bénéfices 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 janvier 1983 mais avant le premier jour de janvier 1984, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu dudit Plan seront rétroactifs au premier jour de janvier 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 1 janvier 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;

- 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 sont considérés comme ayant choisi de quitter le Plan pendant cette période.

4. - DISQUALIFICATION AUX BÉNÉFICES

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 a refusé d'accepter un emploi lui étant reconnu approprié par la Commission 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 hebdomadaires à court et à 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 une 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 d'ancienneté le premier jour de la semaine au cours de laquelle le bénéfice est payé.
- b) Le taux horaire régulier de l'employé, en vigueur au moment de sa mise à pied, sauf pour les employés payés à un taux hebdomadaire; pour ceux-ci, le bénéfice sera équivalent au taux journalier de l'employé, soit un cinquième (1/5) de la rémunération hebdomadaire de base, stipulée à la clause 43.01 de la Convention collective.

- c) Les surplus de quarante (40) heures au-delà des heures rémunérées et utilisables ou accessibles de l'employé, sauf:
1. dans le cas des chauffeurs de camion-marchandises et de camion-remorques, le surplus de 43 heures au-delà des heures rémunérées et utilisables ou accessibles de l'employé à l'exception des gardiens.
 2. dans le cas des vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion-livraison de ville, des remplaçants réguliers, le surplus de cinq (5) jours au-delà des jours rémunérés et utilisables ou accessibles 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" désigne la rémunération pour le travail accompli et la paie de vacances, la rétribution des jours de congé accordés aux employés appelés à être jurés, la paie des congés pour deuil, des jours de congé statutaire et la paie de rappel au travail (call-in-pay).

le terme "semaine" signifie la semaine de travail décrite dans la Convention collective de travail.

le terme "heures" rémunérées et utilisables ou accessibles utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés signifie:

- a) toutes les heures de travail accompli par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus
- b) toutes les heures durant lesquelles l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquelles il a reçu des gages d'un employeur (dans le cas des vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion-livraison de ville et remplaçants réguliers, le terme "heures" utilisé dans la définition qui précède se remplace par "jours"), plus

- d) toutes les heures prévues 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 heures rémunérées et utilisables ou accessibles de l'employé sont en deçà de quarante (40) heures, sauf dans le cas des vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion et remplaçants réguliers, le terme désigne une semaine au cours de laquelle les heures rémunérées et utilisables ou accessibles sont en deçà de cinq (5) jours.

9. - 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 janvier 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 et c de la Section 4.

<u>Bénéfices reçus</u>	<u>Diminution du droit aux bénéfices</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 semaine
Plus de 2/5 d'une semaine régulière de travail	3/5 d'une semaine
Plus de 1/5 d'une semaine régulière de travail	2/5 d'une semaine

Note -

La semaine régulière de travail comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé par les clauses 16.01 et 16.02.

Le droit aux bénéfices d'un employé sera rétabli au taux de 1/10 de semaine pour chaque période de huit (8) heures entières durant laquelle il a reçu des gages de la Compagnie après le 1er janvier 1983, sauf:

- a) pour les vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion-livraison de ville et remplaçants réguliers, 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 premier renvoi provisoire dans toute période de 12 mois commençant le 1 janvier 1983</u>	<u>Droit 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

11. - INDEMNITE DE SEPARATION

Un employé qui a droit à ladite indemnité de séparation doit faire sa demande pas plus de six (6) 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 (6) mois.

Dans le cas où un employé en renvoi provisoire ne semble 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:

- a) le salaire de base d'une semaine (calculé selon le taux horaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus

- b) En 1983, quatre-vingt dix dollars (90,00 \$) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisés auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi.

A compter du 1 janvier 1984, ce montant est augmenté à quatre-vingt-quinze dollars (95,00 \$).

TABLEAU "A"

12. - DEMANDES

Les employés devront se conformer aux règlements et procédures 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 d'un employé aux bénéfices du Plan, 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.

13 - RAPPORTS

La Compagnie fera un rapport périodiquement à l'Union, toutes les semaines lorsque 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 suivants:

le nombre d'employés qui ont été renvoyés provisoirement, la durée de leur renvoi, les paiements d'indemnités versés à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés et tous les autres renseignements pertinents.

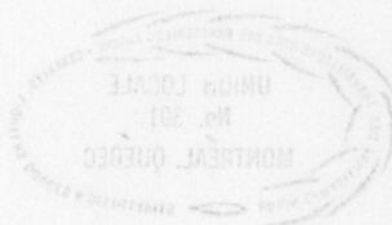
14. - DUREE DU PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le premier jour de janvier 1983 et durera pendant une période de deux 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 à la présente Convention n'entrera pas en vigueur avant le 1er janvier 1985.

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.

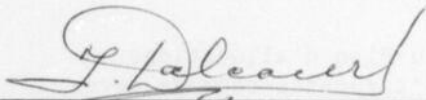
Tout changement ou modification au Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage devra recevoir au préalable l'approbation d'Emploi et Immigration Canada avant la mise en vigueur de tel changement ou modification.



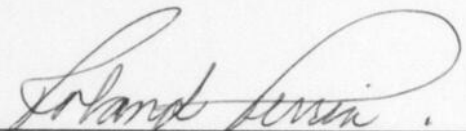
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce Plan d'allocations
supplémentaires aux Prestations d'assurance-chômage à Victoriaville,
en ce 12 AVR. 1984 1984.

POUR L'UNION:

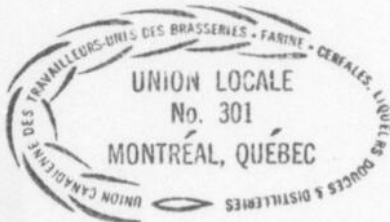
Le Local d'Union 301
(Section Victoriaville/Drummondville
de l'Union canadienne des
travailleurs-unis des brasseries,
farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries, au C.T.C., à la F.T.Q.
et au C.T.R.



T. Dalcourt
Président-provincial

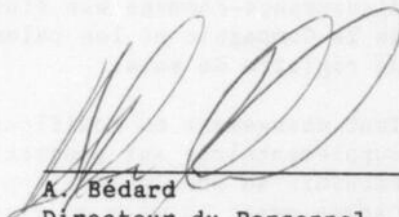


R. Perrin
Secrétaire-correspondant

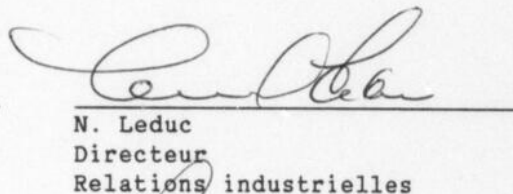


POUR LA COMPAGNIE:

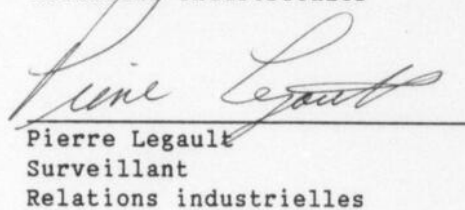
La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard
Directeur du Personnel



N. Leduc
Directeur
Relations industrielles



Pierre Legault
Surveillant
Relations industrielles