

06731-4

C.A.E.	6295	NO.CONV.	67314
AFFIL.	9	NR.EMPL.	82
EMP.COUV.	9	ET.GEOD.	20230 30
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	Q20165004
DATE ENR.	840326		

06731-4

Dépôt N°: 8 4 0 1 1 3 8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20165-04
Date	Signature: 83-11-22	Reception: 83-11-25	Durée
			Du: 83-11-22
			Au: 85-08-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 82

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, Li- queurs douces et ouvriers de diverses Industries Local 1999 (teamsters) 170 est, Dorchester, Ste 320 Montréal, Qc H2X 1N5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Molson Québec Ltée 3100, rue John Molson Les Saules, Qc G1X 3X4 Att: M. François Dauphinais

Unité de négociation

ETABLISSEMENTS VISES: 3100 rue John Molson, Les Saules
9025, 22e Avenue, St-Georges Est
54, Côte du Passage, Lévis.

Région	03-03	Activité	1093-05	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Thérèse Durocher</i> Date: 84-01-17	
--	--

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

Q 20165-04

'83 NOV 25 15 46

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MOLSON QUEBEC LIMITEE
3100, rue John-Molson
Les Saules, Québec
G1X 3X4

(Ci-après désignée la "Compagnie")

D'UNE PART

ET: L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES & OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999
170^e est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

(Ci-après désignée "l'Union")

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1.	But de la convention	1
2.	Reconnaissance	1
3.	Définition des termes	1
4.	Droits de la direction	2
5.	Activités de l'Union	3
6.	Atelier syndical	4
7.	Retenue de la cotisation syndicale	4
8.	Discrimination	5
9.	Grèves et lock-out	5
10.	Ancienneté	6
11.	Occasions de promotion et transfert	7
12.	Mise à pied	8
13.	Changements technologiques	8
14.	Occasions d'entraînement	8
15.	Rencontres et assemblées	9
16.	Heures de travail et temps supplémentaire ...	9
17.	Repas	10
18.	Période de repos	10
19.	Primes d'équipe	11
20.	Travail urgent	11
21.	Blessure ou maladie au travail	11
22.	Congés statutaires	11
23.	Vacances	13
24.	Congés spéciaux	15
25.	Témoins de la couronne et jurés	16
26.	Mesures disciplinaires	16
27.	Procédure de griefs	17
28.	Santé et sécurité	18

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
29.	Chaussures de sécurité	19
30.	Routes	19
31.	Main d'oeuvre	19
32.	Camions de l'extérieur	19
33.	Remplacement des vendeurs	20
34.	Vêtements de travail	20
35.	Allocation d'outils	21
36.	Permis de conduire	21
37.	Privilèges	21
38.	Avis	22
39.	Divers	22
40.	Durée	23
	Annexe I	24
	Annexe II	25
	Annexe III	27
	Annexe IV	29
	Annexe V	39

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes et les employés couverts par la présente convention conviennent mutuellement de ce qui suit:

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est de favoriser des rapports harmonieux entre la Compagnie et ses employés et d'établir certains règlements qui devront régir leurs relations, l'amélioration du rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie, le bien-être de ses employés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de la présente convention.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis le 20 janvier 1983, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 2.02 Les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation ne peuvent pas faire le travail accompli par un employé compris dans cette unité, sans le consentement de l'Union, sauf dans un cas d'urgence n'ayant pas pour effet d'occasionner des mises à pied.

ARTICLE 3. DEFINITIONS DES TERMES

Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, les termes mentionnés à cet article auront la signification suivante:

- 3.01 Employé temporaire étudiant: Tout employé encore aux études, embauché pour un emploi saisonnier entre le début d'avril et le début de septembre et durant le mois de décembre et ce, dans le but d'aider aux opérations et de subvenir à ses études.
- 3.02 Employé temporaire: Tout employé embauché pour un emploi temporaire d'une durée indéterminée et fixée par la Compagnie en tenant compte des besoins des opérations.

ARTICLE 3. DEFINITION DES TERMES (suite)

- 3.03 Employé en probation: Employé qui est embauché comme employé régulier mais n'ayant pas terminé sa période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de service continu dans le cas des hommes de métier et de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour les autres.
- 3.04 Employé régulier: Tout employé qui a complété sa période de probation.
- 3.05 Dans la présente convention collective, lorsque le terme "employé" apparaît seul, on doit l'interpréter comme s'appliquant aux employés réguliers et en probation.
- 3.06 Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 3.07 Promotion: Le passage d'un poste inférieur à un poste supérieur avec un salaire plus élevé, à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 3.08 Transfert: Passage d'un poste à un autre à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 3.09 Conjoint: Aux fins d'application des assurances maladie et soins dentaires, le terme conjoint signifie une personne du sexe opposé avec laquelle l'employé est marié et cohabite ou une personne de sexe opposé avec laquelle l'employé cohabite depuis trois (3) ans (un (1) an si un enfant est issu de leur union) et est publiquement représenté comme son conjoint.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Union reconnaît qu'il est du droit de la Compagnie de diriger et gérer ses affaires et ce droit comprend le pouvoir d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer ses employés, de leur donner des directives, de les discipliner ou de les congédier pour raison valable, le tout en conformité avec les articles de la présente convention collective ou, à défaut, sujet aux droits du ou des employés concernés de présenter un grief selon la procédure établie à l'article "Procédure de griefs" de la présente convention collective.
- 4.02 Nonobstant le paragraphe ci-haut, la Compagnie consent à rencontrer l'Union sur demande officielle de celle-ci, pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun.

ARTICLE 5. ACTIVITES DE L'UNION

- 5.01 La Compagnie accordera un congé non payé à deux (2) employés choisis par l'Union, comme représentants aux congrès et conférences de l'Union, pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres de l'Union. Dans tous ces cas, l'Union avisera la Compagnie du nom de ses délégués et la durée de leur absence au travail, au moins trois (3) jours avant ledit congé.
- 5.02 La Compagnie accordera un congé non payé à certains employés de l'unité de négociation élus ou nommés représentants de l'Union ou de la section locale, si leurs fonctions nécessitent leur absence complète du travail à la Compagnie. L'Union avisera la Compagnie au moins trois (3) jours avant ledit congé.
- 5.03 La Compagnie continuera de payer le salaire et les avantages sociaux des employés dûment autorisés à être absents en vertu des paragraphes précédents et l'Union remboursera à la Compagnie le montant des salaires bruts effectivement payés à de tels employés pendant la période d'absence. L'ancienneté de tels employés continuera de s'accumuler pendant leur absence.
- 5.04 Trois (3) employés au maximum recevront leur salaire et commission, s'il y a lieu, tel que prévu dans la présente convention, pour représenter l'Union dans les négociations de la convention collective de travail avec la Compagnie, pour assister à toute séance de conciliation et pour la présentation ou le règlement des griefs, selon la procédure de griefs de la présente convention collective.
- 5.05 Aucune activité de l'Union ne sera permise durant les heures de travail, à l'exception des séances pour le règlement des griefs ou de négociations directes avec la Compagnie.
- 5.06 Formation syndicale
Un congé payé de six (6) jours par année, répartis parmi un maximum de trois (3) officiers syndicaux, sera accordé pour fins de formation syndicale, sur demande officielle de l'Union.

ARTICLE 5. ACTIVITES DE L'UNION (suite)

5.07 Babillard

La Compagnie fournira à l'Union deux (2) tableaux exclusifs pour l'affichage de ses avis d'assemblées ou autres avis officiels. Seuls les officiers de l'Union sont autorisés à afficher de tels avis. Le texte de ceux-ci devra, avant d'être affiché, être soumis à l'approbation du directeur général de la Compagnie ou de son représentant autorisé.

ARTICLE 6. ATELIER SYNDICAL

6.01 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et compris dans l'unité de négociation, devront être membres de l'Union, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tous les nouveaux employés assujettis à la présente convention collective devront devenir membres de l'Union.

6.03 La Compagnie ne sera tenue de congédier un employé que pour les raisons suivantes:

1. non paiement des droits d'initiation
2. non paiement des cotisations d'Union

ARTICLE 7. RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

7.01 a) Sur réception d'une autorisation écrite signée par un employé, la Compagnie déduira de la paye hebdomadaire de ce même employé, toutes les cotisations syndicales et répartitions autorisées par l'Union, selon sa Constitution. Le Comité Exécutif de l'Union informera la Compagnie par écrit du montant des cotisations syndicales et répartitions collectives ainsi autorisées devant être déduites de la paye hebdomadaire des employés, ainsi que les exemptions de paiement de telles cotisations.

b) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paye des employés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard entre le 10^e et le 15^e jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms et numéros d'assurance-sociale de tous les employés pour qui de telles déductions ont été faites.

ARTICLE 7. RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE (suite)

- c) La Compagnie accepte de déduire de la paye des employés les cotisations non perçues par suite d'une absence pour maladie ou accident de travail, pour un maximum de six (6) mois, dès le retour au travail de l'employé. Les déductions seront égales aux cotisations hebdomadaires en plus des cotisations courantes jusqu'à extinction des cotisations dues.
- d) La Compagnie se charge d'offrir à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage l'occasion d'autoriser par écrit ladite Compagnie à déduire de sa paye, les cotisations et le coût d'initiation à l'Union. Si un employé ne profite pas de cette occasion, la Compagnie en avisera le secrétaire-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus. La Compagnie remettra au secrétaire-trésorier de l'Union, deux (2) copies de l'autorisation écrite signée par l'employé.
- e) Les employés temporaires devront payer leurs cotisations syndicales conformément aux directives de l'Union.
- f) Les cotisations syndicales déduites en aucun mois ne devront être moindres que le montant minimum mensuel autorisé par l'Union.
- g) Les employés de l'unité de négociation, qui accèdent à un poste dans la Compagnie, hors de l'unité de négociation, devront s'acquitter des cotisations syndicales régulières jusqu'à leur affectation permanente à leur nouveau poste.

7.02 Les montants payés au syndicat comme cotisations syndicales seront indiqués sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE 8. DISCRIMINATION

La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre un employé, en raison de son origine raciale, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou à cause de son affiliation à l'Union.

ARTICLE 9. GREVES ET LOCK-OUT

L'Union s'engage à ne pas initier, ni autoriser, ni sanctionner, ni supporter, ni prendre part à aucune grève, arrêt ou ralentissement de travail et de son côté, la Compagnie s'engage à n'exécuter aucun "lock-out" d'employés ou de groupes d'employés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 10. ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale des services d'un employé depuis sa date d'entrée au service de la Compagnie.
- 10.02 Un employé sera considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours ouvrables avec la Compagnie, (quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas d'un homme de métier), et pendant cette période, il n'aura aucun droit d'ancienneté. Après avoir complété sa période de probation, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive au premier jour de sa période de probation.
- 10.03 La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires. Ces employés n'acquièrent aucun droit d'ancienneté.
- 10.04 Sur demande, la Compagnie dressera une liste d'ancienneté de tous les employés réguliers et des employés en probation avec leur date d'entrée au service de la Compagnie et leur numéro d'assurance-sociale. La Compagnie dressera aussi une liste de temporaires protégés, avec leur date d'embauche comme protégé.
- 10.05 Il est entendu que lorsque la Compagnie engage un employé en vertu des paragraphes 10.02 et 10.03, elle avisera le président et le secrétaire de l'Union par écrit, du statut de l'employé.
- 10.06 a) L'ancienneté est générale et prévaut dans le choix des vacances, mises à pied et rappels.
- b) Dans le cas de promotion, l'ancienneté devra prévaloir lorsqu'il y aura égalité dans la compétence.
- c) Pour les employés ayant la même date d'ancienneté, la date de naissance de l'employé prévaudra.
- 10.07 L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) s'il est renvoyé pour cause justifiable;
 - b) s'il démissionne ou quitte son emploi volontairement, alors l'Union en sera informé;
 - c) s'il s'absente de son travail sans raison valable et fait défaut de se rapporter pour une période de trois (3) jours ou plus;
 - d) si, dans le cas de mise à pied pour manque de travail, il fait défaut de se présenter dans les sept (7) jours qui suivent le rappel au travail, à moins d'excuses valables;
 - e) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois et qu'il a moins de dix (10) ans de service ou s'il est mis à pied pour une période de plus de soixante-dix-huit (78) semaines et qu'il a plus de dix (10) ans de service.

ARTICLE 10. ANCIENNETE (suite)

- 10.08 Si un employé, par suite d'un accident ou d'une maladie grave, est incapable d'accomplir ses fonctions, la Compagnie considérera la possibilité d'embaucher cet employé dans une autre capacité pourvu qu'il existe une vacance soit à l'extérieur soit à l'intérieur.

ARTICLE 11. OCCASIONS DE PROMOTION ET TRANSFERT

- 11.01 S'il se crée une occasion de promotion permanente ou une nouvelle fonction permanente à l'intérieur de l'unité de négociation, un avis sera affiché pendant une période de quinze (15) jours ouvrables dans l'élément négociateur et la Compagnie étudiera les demandes des candidats. La Compagnie remettra une copie de l'avis et la liste des noms des candidats à l'Union et avisera celle-ci sur demande, des motifs qui ont déterminé son choix.
- 11.02 Si un candidat prétend être injustement traité par le choix de la Compagnie, il a le droit de placer un grief en vertu de l'article 27 "Procédure de griefs".
- 11.03 Tout employé ayant dix (10) années de service et plus qui est transféré à un emploi régulier moins bien rémunéré que son emploi antérieur, conservera le taux de salaire de base qu'il recevait au moment de son transfert et ce, jusqu'au moment où les salaires payés dans sa nouvelle classification l'auront rejoint. Il recevra dès lors le taux de salaire de la classification à laquelle il appartient. Toutefois, si le transfert est à la demande même de l'employé, il obtient alors immédiatement le taux de la nouvelle fonction.
- 11.04 Tout employé transféré à un nouveau poste, autrement que sur une base temporaire, sera considéré en période d'essai pendant une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables (quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables pour les hommes de métier).
- Tout employé transféré à un nouveau poste, autrement que sur une base temporaire et qui, de l'avis de la Compagnie, n'a pas fait preuve, au cours de sa période d'essai, des qualités requises pour accomplir son nouveau travail de façon satisfaisante, reprendra son ancien poste et ce, au taux de salaire qui y est attaché.
- Si l'employé désire revenir à son ancien poste, il pourra le faire à l'intérieur de la période d'essai.

ARTICLE 11. OCCASIONS DE PROMOTION ET TRANSFERT (suite)

- 11.05 Si un employé promu ou transféré à une position, en dehors de l'unité de négociation, est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociation, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion, pendant dix (10) mois. Pendant cette dernière période il continuera d'accumuler de l'ancienneté; après dix (10) mois, il perdra toute ancienneté.

ARTICLE 12. MISE A PIED ET RAPPEL

- 12.01 Lorsqu'une mise à pied a lieu, les employés sont renvoyés dans l'ordre suivant: les temporaires étudiants, les temporaires, les temporaires protégés, selon leur date d'embauche, les employés en période de probation, selon leur date d'embauche et par la suite les mises à pied se feront selon l'ancienneté des employés réguliers.
- 12.02 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied, en autant que l'employé puisse accomplir adéquatement le travail de la catégorie d'emploi concerné.
- 12.03 Les rappels s'effectuent par courrier recommandé et seront adressés vers la dernière adresse inscrite au registre de la Compagnie.
- 12.04 Tout employé doit informer la Compagnie et l'Union de son adresse et de son numéro de téléphone, ainsi que de tout changement subséquent.

ARTICLE 13. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Pour la durée de la convention collective de travail, la Compagnie informera l'Union de tout changement technologique ou tout changement de ses façons d'opérer ou avant d'apporter toute modification dans les conditions de travail pouvant apporter une mise à pied temporaire ou permanente d'employés, ou pouvant autrement affecter un membre de l'unité de négociation sur ces points. Dans le cas de mise à pied permanente, la Compagnie informera l'Union au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 14. OCCASIONS D'ENTRAINEMENT

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

ARTICLE 15. RENCONTRES ET ASSEMBLEES

Toutes les occasions d'entraînement se feront durant les heures de travail. Lorsqu'elles se prolongent en dehors des heures régulières de travail, les employés seront rémunérés selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 16. HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Employés de la livraison

- a) La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi inclusivement, pour les équipes de livraison, les vendeurs, les assistants-vendeurs, les chauffeurs.

La semaine régulière de travail sera de quarante-deux (42) heures.

- b) Les vendeurs, assistants-vendeurs et les chauffeurs faisant des heures supplémentaires seront rémunérés au taux de temps et demi du taux horaire de leur classe de travail pour toutes les heures travaillées excédant la moyenne hebdomadaire de quarante-deux (42) heures.
- c) La Compagnie accorde une période de quarante-cinq (45) minutes au vendeur pour compléter son rapport journalier, tout en faisant le nécessaire pour lui offrir un équipement adéquat.
- d) Lorsque la Compagnie juge qu'une tempête de neige ou un bris mécanique empêche un employé, qui s'est présenté au travail, de travailler, elle ne réduira pas son salaire, lors de cette journée.
- e) Tout employé agissant à titre de vendeur se doit d'appeler à l'agence avant de revenir. Ainsi faisant, il ne sera pas obligé de retourner sur la route, à la fin de sa journée, s'il a complété adéquatement sa livraison.

16.02 Employés de l'entrepôt et de l'atelier mécanique

Pour les employés de l'entrepôt et de l'atelier mécanique, la semaine de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement et elle sera composée de cinq (5) jours de huit (8) heures. Toutes les heures dépassant la moyenne journalière de huit (8) heures seront rémunérées au taux de temps et demi.

ARTICLE 16. HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 16.03 a) Toutes les heures travaillées un samedi seront payées au taux de temps et demi.
- b) Toutes les heures travaillées un dimanche seront payées au taux de temps double.
- c) Si un employé est requis de travailler lors d'un congé statutaire, il sera rémunéré au taux de deux (2) fois son salaire de base pour les heures travaillées en plus du paiement du congé.
- d) Si un ou plusieurs employés sont requis de travailler un samedi, un dimanche, ou un jour de congé statutaire, ils recevront le plus élevé des deux montants suivants: soit le taux indiqué aux paragraphes ci-dessus ou soixante dollars (\$60), en plus de la commission.
- e) Lorsque du travail en temps supplémentaire sera requis, les employés réguliers auront le premier choix selon leur ancienneté, le tout en fonction de la procédure établie.

ARTICLE 17. REPAS

L'employé de l'intérieur requis de travailler plus de onze (11) heures consécutives, recevra une allocation de repas de trois dollars (\$3).

ARTICLE 18. PERIODE DE REPOS

- 18.01 Chaque journée régulière de travail comportera deux (2) périodes de repos, d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos sera prise avant la période pour le lunch et la seconde après.
- 18.02 Une période de repos additionnel de quinze (15) minutes sera allouée pour chaque deux (2) heures additionnelles de surtemps. Cette période de repos sera prise au début de la période de surtemps.

ARTICLE 19. PRIMES D'EQUIPE

Une prime est payée aux employés réguliers de l'entrepôt qui commencent à travailler:

	01.01.83	01.08.83	01.01.84
entre 5 h et 13 h 59	\$0.00	\$0.00	\$0.00
entre 14 h et 19 h 59	\$0.50 l'heure	\$0.55 l'heure	\$0.55 l'heure
entre 20 h et 4 h 59	\$0.65 l'heure	\$0.70 l'heure	\$0.75 l'heure

ARTICLE 20. TRAVAIL URGENT

20.01 Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti des locaux de la Compagnie et ce, en dehors de ses heures régulières de travail, sera considéré comme un travail urgent et l'employé devra être rémunéré comme suit: sans égard au nombre d'heures qu'il a travaillées, il recevra le plus élevé des deux montants suivants: 1) rémunération au taux approprié d'heures supplémentaires pour chaque heure de travail, 2) l'équivalent de cinq (5) heures de travail à son taux régulier.

20.02 Il est entendu que l'employé dans un cas semblable aura, préalablement posé sa candidature pour effectuer ledit travail urgent.

ARTICLE 21. BLESSURE OU MALADIE AU TRAVAIL

La pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 22. CONGES STATUTAIRES

22.01 a) Les jours suivants seront reconnus comme jours de congé statutaire:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine
- Le Lundi de Pâques
- Le jour de la Saint-Jean-Baptiste
- Le jour de la Fête du Canada (Confédération)
- Le jour de la Fête du Travail
- Le jour de la Fête de l'Action de Grâce
- Le jour de Noël
- *- Un (1) congé mobile

ARTICLE 22. CONGES STATUTAIRES (suite)

- *b) Ce congé sera convenu entre les parties. Toutefois, un préavis de trois (3) jours minimum sera requis et ce congé ne pourra être pris, ni durant les vacances d'été, ni durant le mois de décembre, ni durant les semaines de quatre (4) jours, et jamais plus qu'un par route à la fois. La période de référence sera du 1er mai au 30 avril de chaque année.
- c) Si un des gouvernements fédéral ou provincial décidait d'un ou plusieurs congés autres que ceux énumérés ci-haut, les employés y auront droit.
- 22.02 Tous les employés ayant l'exercice de leur droit d'ancienneté seront payés pour les jours de congé sus-mentionnés, à la condition d'avoir travaillé leur journée régulière le jour précédant et le jour suivant le congé, sauf si les absences durant l'un ou l'autre de ces deux jours coïncident avec leurs jours de congé hebdomadaire ou s'ils sont en vacances ou en absence autorisée.
- 22.03 Lorsqu'un des jours de congé sus-mentionnés tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci pourra, soit recevoir en argent le paiement pour ce congé à raison de 1/5 de son salaire de base hebdomadaire, soit obtenir en remplacement un autre congé sans perte de salaire.
- 22.04 Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de permettre aux employés d'avoir une longue fin de semaine, certains jours de travail pourront être échangés par des jours non travaillés avant ou après le congé et ce, à la condition que l'Employeur et l'Union y consentent. Cependant, les salariés ne seront pas sujets aux conditions de l'article 16.
- 22.05 Si un congé statutaire survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant ou à tout autre jour convenu entre les parties.
- 22.06 Si un congé statutaire survient alors qu'un employé bénéficie de l'indemnité hebdomadaire, la Compagnie comblera la différence pour cette journée, afin que l'employé reçoive 100% de son salaire et ce, pour les vingt-six (26) premières semaines d'absence.

ARTICLE 23. VACANCES

23.01 La période de vacances est comprise dans les douze (12) mois commençant le premier mai et se terminant le trente avril.

23.02 Tout employé qui, au premier mai de chaque année, aura moins de douze (12) mois de service, aura droit à une (1) journée de vacances par mois de service et pour ses vacances, il recevra comme compensation, une somme représentant quatre pourcent (4%) de la rémunération gagnée durant lesdits mois, sans excéder deux (2) semaines.

a) Tout employé qui a un (1) an ou plus, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté dans la Compagnie, aura droit annuellement à deux (2) semaines de vacances payées.

b) Tout employé qui a trois (3) ans ou plus mais moins de huit (8) ans d'ancienneté dans la Compagnie, aura droit annuellement à trois (3) semaines de vacances payées.

c) Tout employé qui a huit (8) ans ou plus mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté dans la Compagnie, aura droit annuellement à quatre (4) semaines de vacances payées.

d) Tout employé qui a quinze (15) ans ou plus mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté dans la Compagnie, aura droit annuellement à cinq (5) semaines de vacances payées.

e) Tout employé qui a vingt (20) ans ou plus mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté dans la Compagnie, aura droit annuellement à six (6) semaines de vacances payées.

f) Tout employé qui a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté dans la Compagnie, aura droit à sept (7) semaines de vacances payées.

ARTICLE 23. VACANCES (suite)

- 23.03 Tout employé qui aura travaillé moins de cent trente (130) jours pendant la période de douze (12) mois qui précède l'année régulière de vacances, n'aura droit qu'à la gratification de vacances de 4%, 6%, 8%, 10%, 12% ou 14% de ses gains, à laquelle son ancienneté lui donne droit. Les congés payés, les vacances, les jours de maladie ou d'accident compteront comme temps de travail dans le calcul des cent trente (130) jours de travail, de même que tous les jours de travail accomplis dans tout autre service de la Compagnie, soit à l'intérieur ou à l'extérieur.
- 23.04 a) La période de vacances d'été s'échelonnera sur les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail. D'autre part, il est convenu qu'il n'y aura jamais plus d'un (1) homme en vacances par route. Cependant, aucune vacances ne sera accordée durant la semaine du 24 juin, du premier juillet et celle de la Fête du Travail. Les deux semaines consécutives de vacances d'été seront accordées par ancienneté de route et le solde sera réparti selon l'ancienneté générale.
- b) Tout employé qui, pour la première fois, se qualifie entre le premier mai et le 31 décembre pour quatre, cinq, six ou sept semaines de vacances, prendra cette semaine additionnelle au cours de l'année se terminant le 30 avril.
- c) Tout employé qui aura droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, aura droit de choisir deux (2) semaines dans la période stipulée à 23.04 a) tout en tenant compte des restrictions indiquées.
- d) Les employés qui ne désirent pas prendre leurs vacances d'été, pourront les remettre à plus tard, après entente entre les parties.
- 23.05 Paie de vacances
- a) Pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit en vertu de cet article, les employés de la livraison recevront leur taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence, ainsi que la commission pour les ventes faites sur leur route pendant leur semaine de vacances. Les employés de l'entrepôt et de l'atelier mécanique recevront leur taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence.
- b) Les vacances seront toutes réglées par les règlements de vacances établis par la Compagnie et l'Union et elles seront accordées selon le désir de l'employé, chaque fois que cela sera possible.

ARTICLE 23. VACANCES (suite)

- 23.05 c) La Compagnie et l'Exécutif syndical se rencontreront pour finaliser le calendrier des vacances et conclure toutes les ententes nécessaires à ce sujet. Les ententes seront sujettes à ratification par les membres.
- d) Lorsque le calendrier de vacances aura été établi et approuvé par le directeur général de la Compagnie et l'Exécutif syndical, il ne pourra être modifié durant l'année sauf s'il y a entente entre les parties.
- e) Si au cours de ses vacances, un employé est hospitalisé ou est accidenté (dans ce dernier cas, le tout est laissé au jugement de l'Employeur), le solde des vacances pourra être reporté à une date ultérieure.

23.06 Boni de vacances

- a) En plus de la paie de vacances accordée selon les termes du présent article, un boni de vacances sera payé à certains employés.
- b) Les employés ayant, au premier mai, trois (3) années de service continu avec la Compagnie, recevront un boni de vacances équivalant à 20% de leur paie de vacances.
- c) Ce boni sera payable en un seul paiement, après le premier mai de chaque année, lors de la première semaine de vacances de l'employé, à moins d'avis contraire de sa part.

ARTICLE 24. CONGES SPECIAUX

24.01 Congé de deuil:

- a) Un congé sans perte de salaire en vue d'assister aux funérailles et d'une durée maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sera accordé à un employé dans le cas du décès de son époux, épouse, fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru.
- b) Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un oncle ou d'une tante, d'un petit-fils ou d'une petite-fille d'un employé régulier ou d'un parent demeurant avec l'employé, celui-ci aura droit à un congé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour assister aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

ARTICLE 24. CONGES SPECIAUX (suite)

24.02 Congé de naissance:

Tout employé qui a complété sa période d'essai selon cette convention, bénéficie du maintien de son salaire de base et commission, si applicable, pour les heures régulières de la journée ouvrable visée, à l'occasion de la naissance de son enfant, ou à l'occasion de la sortie de son épouse de l'hôpital. Le certificat de naissance pourra être requis.

ARTICLE 25. TEMOINS DE LA COURONNE ET JURÉS

25.01 Les employés convoqués comme témoins de la couronne ou jurés seront payés comme s'ils étaient au travail, déduction faite des sommes perçues à titre de témoins ou jurés.

25.02 Les employés convoqués comme témoins de la couronne ou jurés devront, sur demande de la Compagnie, fournir la preuve qu'ils ont agi comme tels.

ARTICLE 26. MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 Si aucune mesure disciplinaire n'a été versée au dossier d'un employé durant une période de douze (12) mois consécutifs, ses offenses antérieures ne seront pas considérées lors d'une mesure disciplinaire.

26.02 La Compagnie ne pourra imposer des mesures disciplinaires à un employé après un délai de quinze (15) jours, après avoir pris connaissance de l'infraction commise. Ce délai peut être prolongé par écrit après accord entre les parties.

26.03 Une copie d'un mémo disciplinaire sera remise à l'employé concerné et à l'Union.

26.04 Aucun employé ne sera suspendu ou congédié autrement qu'en présence du Directeur syndical local ou son représentant.

26.05 Tout congédiement sera confirmé par lettre recommandée par le Directeur général de la Compagnie ou en son absence, par son représentant autorisé.

ARTICLE 27. PROCEDURE DE GRIEFS

- 27.01 Il est entendu qu'un employé devra avoir acquis de l'ancienneté afin d'avoir droit à la procédure de griefs et à l'arbitrage.
- 27.02 Première étape
- L'employé seul, ou accompagné de son délégué syndical, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'événement faisant l'objet du grief, adresse verbalement son grief à son supérieur immédiat qui doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 27.03 Deuxième étape
- A défaut de décision dans les cinq (5) jours ouvrables ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, l'Union pourra soumettre le grief au directeur général de la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Ce grief écrit doit mentionner l'événement visé, la solution recherchée et les clauses concernées dans la convention. L'Union peut procéder par son comité de griefs de trois (3) membres si elle le préfère. Le directeur général ou son représentant autorisé doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 27.04 Troisième étape
- A défaut d'entente écrite à la deuxième étape ou si l'Union n'est pas satisfaite de la réponse de la Compagnie, elle peut par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à la deuxième étape.
- La partie, qui désire soumettre un grief à l'arbitrage, transmet à l'autre partie, par avis écrit, son intention de recourir à cette procédure.
- 27.05 Quatrième étape
- Les parties ont dix (10) jours ouvrables suivant les délais à la troisième étape pour s'entendre sur le choix d'un arbitre, qui satisferait les deux (2) parties. A défaut d'une telle entente, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre sera prié de nommer un arbitre, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui prie le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre, doit en informer l'autre partie par écrit dans les plus brefs délais.
- 27.06 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, restreindre ou annuler des dispositions de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne doit traiter que des questions spécifiques, qui lui sont soumises.

ARTICLE 27. PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 27.07 En cas de mesures disciplinaires y inclus le congédiement, l'arbitre a pleine juridiction pour modifier, annuler ou confirmer la ou lesdites mesures disciplinaires.
- 27.08 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer et communiquer par écrit aux parties sa décision, dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 27.09 Les délais fixés aux articles ci-haut mentionnés peuvent être prolongés après entente écrite à cet effet entre les parties.
- 27.10 A toute étape au cours de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée entre l'Union et la Compagnie; elle doit se faire par écrit et elle lie les parties concernées.
- 27.11 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, c'est-à-dire lorsque le même événement affecte plus de deux (2) employés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble.
- 27.12 Chaque partie assumera ses propres frais, les honoraires et les dépenses de ses témoins ainsi que de son représentant; chaque partie défraiera, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 28. SANTE ET SECURITE

- 28.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents, ainsi qu'à l'amélioration de la sécurité au travail. Un comité de sécurité formé de trois (3) représentants de chaque partie sera formé à cet effet. Ce comité siégera, sur une base trimestrielle, et un rapport des délibérations de ce comité sera remis à l'Union et à la Compagnie.
- 28.02 Tous les employés devront, sur demande, se soumettre à un examen médical fait par un médecin choisi par la Compagnie.

ARTICLE 29. CHAUSSURES DE SECURITE

La Compagnie remboursera jusqu'à un maximum de quatre-vingt-cinq dollars (\$85) par année pour l'achat de chaussures de sécurité, sur présentation de reçus.

ARTICLE 30. ROUTES

30.01 Lorsque nécessaire, les routes seront équilibrées en tenant compte de tous les facteurs d'équilibre tels que la semaine normale de travail, la distance, le nombre de caisses par client, la quantité de travail, etc. et la Compagnie consultera les délégués syndicaux locaux à cet effet.

30.02 Un camion additionnel avec une équipe complète sera ajouté lors d'une semaine de quatre (4) jours afin d'assumer le travail de la journée de congé.

ARTICLE 31. MAIN D'OEUVRE

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

ARTICLE 32. CAMIONS DE L'EXTERIEUR

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

ARTICLE 33. REMPLACEMENT DES VENDEURS

- 33.01 a) Tout employé régulier lorsqu'il remplacera un vendeur en congé de maladie, recevra la commission et le salaire hebdomadaire de ce vendeur, après épuisement des jours de maladie du vendeur. Dans le cas de congés non payés mais autorisés par la Compagnie, il recevra le salaire et la commission du vendeur, dès la première journée.
- b) L'aide-vendeur remplacera son vendeur jusqu'à concurrence d'une absence de vingt-six (26) semaines, par la suite l'ancienneté prévaudra parmi les aide-vendeurs.
- c) Le vendeur conservera sa commission durant chaque jour d'utilisation de ses jours de maladie (maximum six (6) jours par an). Dès l'épuisement de ces derniers ou dès qu'il sera rémunéré par l'assurance-salaire, la commission ira à son remplaçant.
- 33.02 a) Tout employé régulier lorsqu'il remplacera un vendeur en vacances, recevra une rémunération additionnelle de cinq (\$5.00) dollars par jour. Dans ces cas, le taux de base et la commission (lorsqu'applicable) de tel remplaçant demeurent inchangés.
- b) Cette prime de cinq (\$5.00) dollars par jour sera également accordée à l'employé affecté sur un camion additionnel, lorsqu'il comptabilise sa livraison (faire le livre).

ARTICLE 34. VETEMENTS DE TRAVAIL

- 34.01 a) A chaque année, les employés bénéficieront des vêtements ci-dessous énumérés:

Employés de l'extérieur

2 pantalons d'été
2 pantalons d'hiver
5 chemises d'été
5 chemises d'hiver

De plus, les employés de l'extérieur bénéficieront des vêtements ci-dessous sur demande et échange:

2 gilets de laine (vestes)
Casquettes ou tuques
Cravates
Imperméable
1 jacket d'hiver
Gants
1 veston

ARTICLE 34. VETEMENTS DE TRAVAIL (suite)

b) Employés de l'intérieur

10 chemises
4 pantalons

Les employés de l'intérieur qui sont requis de sortir à l'extérieur de l'entrepôt pourront avoir, sur demande:

2 gilets de laine
1 jacket d'hiver ou 1 habit de motoneige (si nécessaire)
1 tuque ou 1 casquette
Gants

34.02 Nettoyage des vêtements de travail

Le nettoyage des vêtements de travail, maximum deux (2) pièces par semaine, sera défrayé par la Compagnie.

ARTICLE 35. ALLOCATION D'OUTILS

En vigueur le premier jour du mois suivant la date de ratification, la Compagnie accorde une allocation de cent trente dollars (\$130.00) par année pour les outils. Ce montant est augmenté à cent trente-cinq dollars (\$135.00) à compter du 1er janvier 1984.

ARTICLE 36. PERMIS DE CONDUIRE

La Compagnie remboursera le coût du permis de conduire de ceux qui sont requis de conduire les camions, jusqu'à un maximum de quarante dollars (\$40.00).

ARTICLE 37. PRIVILEGES

Stationnement
Accès au bar
Salle des employés
Bière à rabais
Boîte à chaussures

ARTICLE 38. AVIS

Tout avis devra être enregistré et être adressé aux endroits suivants:

COMPAGNIE:

MOLSON QUEBEC LIMITEE
3100, rue John-Molson
Les Saules, Québec
G1X 3X4

UNION:

L'UNION DES DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999
170 est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

ARTICLE 39. DIVERS

- 39.01 Une prime de \$0.30 l'heure sera payée au chef d'équipe.
- 39.02 Une prime de \$9.00 par jour sera versée à ceux qui partent de Québec pour aller à Montmagny ou à Charlevoix, selon les modalités actuellement en vigueur.
- 39.03 L'imprimerie de la convention collective de travail sera aux frais de la Compagnie et en nombre suffisant pour tous les employés.
- 39.04 Tout article ou partie d'article de la convention collective, qui est ou devient en contradiction avec la législation du pays ou de la province, est nul et non-avenue sans pour cela affecter la validité des autres articles.
- 39.05 Toute modification ou amendement aux dispositions de la présente convention collective doit être signé d'une part par le directeur des relations industrielles de la Brasserie Molson du Québec Limitée ou son représentant autorisé et d'autre part par le président du local 1999 ou son représentant autorisé.

	<u>01.01.83.</u>	<u>01.08.83.</u>	<u>01.01.84.</u>
Vendeur	\$580.03	\$622.03	\$664.03
Aide-vendeur	\$568.03	\$610.03	\$652.03
Chauffeur	\$568.03	\$610.03	\$652.03
Homme d'entrepôt	\$ 13.05/heure	\$ 14.05/heure	\$ 15.05/heure
Homme de métier	\$ 15.05/heure	\$ 16.22/heure	\$ 17.39/heure

	<u>01.01.83.</u>	<u>01.08.83.</u>	<u>01.01.84.</u>
Employé temporaire-étudiant	\$ 47.60/jour	\$ 52.00/jour	\$ 54.00/jour
Employé temporaire	\$ 55.20/jour	\$ 56.00/jour	\$ 60.00/jour
Employé temporaire chauffeur et protégé	\$ 59.30/jour	\$ 73.00/jour	\$ 75.00/jour

Probation \$5.00/semaine de moins que la classe prévue ci-haut.

COMMISSION

Vendeur
Aide-vendeur
Chauffeur

BOUTEILLE

\$0.02/caisse
\$0.01/caisse
\$0.01/caisse

FUTS

\$0.14
\$0.07
\$0.07

SUPPLEMENT

En vigueur le 1er janvier 1983, les employés réguliers appartenant à la classification suivante reçoivent un supplément de 20c l'heure pour toutes les heures travaillées incluant les vacances et congés statutaires. A compter du 1er janvier 1984, le supplément est augmenté à 25c - Classification: homme d'entrepôt.

INDEXATION AU COUT DE LA VIE

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 (1c) 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 ½%).

i.e.: Indice au 31.12.84 - (indice au 31.12.83. + 8 ½%)

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.

ANNEXE II1. ASSURANCE-VIE

1er janvier 1983	\$25,000
1er août 1983	\$27,000
1er janvier 1984	\$28,000

2. ASSURANCE-ACCIDENT

1er janvier 1983	\$25,000
1er août 1983	\$27,000
1er janvier 1984	\$28,000

3. INDEMNITE HEBDOMADAIRE

Selon le système 1-4-26
sur base 1/7

Indemnité: 70% du salaire de base (plus \$10.00/semaine) durant 26 semaines

66 2/3% du salaire de base de la 27ième à la 104ième semaine inclusivement

I.T.P. - 66 2/3% du salaire de base de la 105ième semaine jusqu'à l'âge de la retraite ou du décès (le premier des deux) dans le cas d'une invalidité totale permanente.

4. JOURS DE MALADIE

En plus des bénéfices précités, la Compagnie paiera un maximum de six (6) jours par année au taux de base de l'employé absent. Ces six (6) jours ne sont pas cumulatifs et s'ils ne sont pas utilisés, ils seront payables à l'employé vers le 15 décembre de chaque année, au taux où ils ont été accumulés.

Advenant qu'un employé ait conservé un crédit d'au moins cinq (5) jours de maladie, ce dernier pourra dès lors, soit utiliser ces cinq (5) jours comme vacances additionnelles à une période convenue entre les parties, soit en réclamer le paiement.

Un employé qui devient admissible à ces jours de maladie ou qui reprend le travail suite à une invalidité après le premier janvier d'une année, sera crédité d'une demi-journée par mois de travail à compter de la date où il devient admissible auxdits jours ou à la date où il reprend le travail.

ANNEXE II SUITE5. ASSURANCE-MALADIE

Franchise: \$10.00 individuel
\$20.00 familial

Solde - 100% selon les modalités prévues dans la police d'assurance. Maximum à vie - \$10,000.00

Les frais de chiro seront remboursés à 100% sans maximum par visite jusqu'à concurrence de \$150.00 par année.

6. ASSURANCE-DENTAIRE

100% des soins de base
75% des soins de restauration
50% des soins d'orthodontie

A compter du 1er août 1983, les dépenses annuelles maximales par personne pour le remboursement des soins de base passent de \$500 à \$600 et le maximum à vie pour le remboursement des soins de restauration et d'orthodontie sera de \$3,000.

7. FONDS DE PENSION

	<u>Actuel</u>	<u>01.01.83</u>	<u>01.01.84</u>
Accroissement mensuel des rentes	\$15	\$16.50	\$17.25
60 ans - 30 ans de service crédités minimum	\$940	\$990	\$1040
65 ans - 30 ans de service crédités (incluant RRQ)	\$810	\$861	\$944

Les primes des bénéfices indiqués aux paragraphes 1 à 7 inclusivement seront assumées entièrement par l'Employeur. Un feuillet explicatif plus détaillé sera remis aux employés concernant les bénéfices précités. Il est entendu que le texte des polices maîtresses prime sur les textes sommaires des articles précités ou des feuillets explicatifs.

ANNEXE IIIAJOURNEMENT DE LA RETRAITE

Suite à la sanction du projet de loi no. 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 no. 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 et 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, assurance-indemnité de courte et de longue durée, soins dentaires seront annulés à l'âge normal de la retraite.

ANNEXE III (suite)

AJOURNEMENT A LA RETRAITE

5. Régime de rentes de la Compagnie

A l'âge normal de la retraite, le montant de la rente normale de l'employé sera établie et le paiement de celle-ci sera ajournée tant et aussi longtemps que le salarié ne cessera pas de travailler auprès de son employeur. A la fin de la période de l'ajournement, la rente qui deviendra payable à l'employé sera actuariellement revalorisée selon les dispositions de la loi no. 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.

6. Assurance-chômage

Selon la législation présente tout bénéfice d'assurance-chômage cesse à 65 ans.

Aucune contribution ne sera effectuée par l'employé et par la Compagnie après 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 d'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 1% du salaire de l'employé au même titre que tous les autres employés.

ANNEXE IVREGIME D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE
CHOMAGE

ENTENTE entre Molson Québec Limitée et l'Union des Routiers (Local 1999).

CONSIDERANT que la Compagnie a conclu une convention collective avec l'Union des Routiers, Local 1999, cette Union représentant les membres de l'unité de négociation de Molson Québec Limitée.

ET CONSIDERANT que les parties en cause conviennent d'une entente supplémentaire à ladite convention collective, et qu'une plainte résultant de l'administration de la présente entente peut être traitée selon la procédure de griefs de la convention collective.

PAR CONSEQUENT, les parties conviennent de prolonger le Régime d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage, tel que décrit plus bas et ce, à compter du 1er janvier 1983 ou à une date ultérieure à laquelle il a été approuvé par le gouvernement fédéral, pourvu que:

- a) le régime soit conforme aux exigences d'Emploi et Immigration Canada en ce qui touche les régimes d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage,
- b) les paiements faits par la Compagnie, conformément au Régime, soient admissibles à la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôt sur le revenu des corporations,
- c) les bénéfices, prévus par ce régime et perçus par les employés, n'empêchent en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'assurance-chômage auxquelles ils ont normalement droit.

1. BUT

Le but de ce Régime est de pourvoir une méthode de revenu garanti aux employés syndiqués qui sont mis à pied et une indemnité de cessation d'emploi en certains cas.

2. ADMISSIBILITE AU REGIME

Tout employé régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté au 1er janvier précédant immédiatement sa mise à pied, est admissible au Régime.

3. EXCEPTIONS

Ce Régime ne s'applique pas et ne donne pas droit à des bénéfices:

- a) aux employés suspendus ou congédiés. Si la suspension ou le congédiement est remis en question, selon la procédure des griefs de la convention collective, la décision finale de tout grief établira le statut de l'employé en regard du Régime.
- b) aux employés qui sont renvoyés pour cause de grève, lock-out, ralentissement de la production, piquetage ou de toute autre activité des employés de la Compagnie ou des employés de toute autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par un autre Syndicat.
- c) aux employés dont l'emploi 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.
- d) aux employés mis à pied en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou en tout autre cas de force majeure.
- e) aux employés mis à pied et qui avec l'accord de la Compagnie prennent un congé sans solde au lieu de la mise à pied. Ces employés seront considérés comme ayant opté de ne pas se prévaloir du Régime durant cette période.

4. DISQUALIFICATION AUX BÉNÉFICES

Un employé qui a été mis à pied et qui aurait normalement le droit de participer au Régime ne recevra pas les bénéfices du Régime pour toute semaine:

- a) durant laquelle il est mis à pied et n'a pas fait de demande de prestations d'assurance-chômage, ou durant laquelle il a été exclu ou déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-chômage pour toute autre raison que la période d'attente obligatoire de deux (2) semaines.

4. DISQUALIFICATION AUX BENEFICES (suite)

- b) durant laquelle il est mis à pied et ne s'est pas inscrit au Centre de Main-d'Oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices de l'assurance-chômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la Commission d'assurance-chômage.
- c) durant laquelle il a refusé ou a négligé d'accepter un emploi qui lui était reconnu approprié, selon la Commission d'assurance-chômage.
- d) durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté à tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail, à moins d'une raison valable.
- e) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Régime d'assurance contre la maladie ou les accidents (bénéfices d'indemnité hebdomadaire) ou durant laquelle il jouit d'un autre régime de bénéfices de la Compagnie.
- f) durant laquelle il est qualifié pour une indemnité de la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail pour maladie ou accident, sujet à compensation.
- g) après laquelle il est devenu admissible à toute forme de rentes selon un régime de rentes de la Compagnie ou à toute forme de rentes ou prestation d'invalidité selon le Régime de rentes du Québec ou le Régime d'assurance automobile du Québec.

5. DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de ce Régime:

Le terme "salaire" 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 reconnus et la paie de rappel au travail.

Le terme "semaine" signifie la semaine de travail payée par la Compagnie.

Le terme "heures rémunérées et disponibles", utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés, signifie:

- a) toutes les heures de travail accomplies par l'employé pour la Compagnie ou pour tout autre employeur au cours de la semaine, plus

5. DEFINITIONS (suite)

- b) toutes les heures non travaillées durant la semaine en question mais pour lesquelles il a reçu un salaire d'un employeur, plus
- c) toutes les heures prévues à l'horaire de la semaine pour un employé qui n'est pas mis à pied et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, plus
- d) toutes les heures prévues à l'horaire de la semaine pour un employé mis à pied et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, après avoir reçu un avis de rappel au travail selon la pratique de la Compagnie.

Le terme "semaine de mise à pied" désigne la semaine au cours de laquelle les heures rémunérées et disponibles sont moindres que les heures hebdomadaires régulières.

6. BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES MIS A PIED

Sous réserve des termes et conditions de ce Régime, tout employé admissible qui est mis à pied recevra, pour toute semaine de mise à pied, une allocation du Régime qui sera calculée en déterminant le produit des paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessous et en déduisant le montant du paragraphe 4.

- 1. 70% pour les employés admissibles
- 2. Le taux horaire payé à l'employé au moment de la mise à pied
- 3. Les heures hebdomadaires régulières moins les heures rémunérées et disponibles de l'employé
- 4. Le bénéfice actuel, s'il y a lieu, auquel l'employé a droit en vertu de la loi de l'assurance-chômage, pour ladite semaine.

7. AVANTAGES SOCIAUX DURANT LA PERIODE DE MISE A PIED

Un employé mis à pied conserve ses droits de participation aux régimes d'avantages sociaux de la Compagnie qui s'appliquent aux employés de l'unité de négociation 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'unité de négociation, soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré des bénéfices en vertu de ce Régime. Aux fins du présent paragraphe, les régimes d'avantages sociaux n'incluent pas le régime de rentes ni les régimes d'assurance contre la maladie ou les accidents qui ne couvrent que l'indemnité compensant la perte de salaire en cas de maladie ou d'accident.

Un employé mis à pied qui, conformément à ce qui précède, ne participe plus au régime d'avantages sociaux, est réintégré à ce régime aussitôt qu'il accomplit 8 heures de travail dans l'unité de négociation.

8. LA DUREE DES BENEFICES

Le maximum des bénéfices auxquels un employé a droit ne doit, en aucun cas, excéder les bénéfices prévus au tableau A. Cependant, le droit aux bénéfices d'un employé sera moindre que le maximum s'il a utilisé de ses bénéfices et ne les a pas subséquentement reconstitués.

Les semaines de bénéfices utilisées sont reconstituées au taux de 1/10 de semaine pour chaque jour entier pour lequel l'employé reçoit un salaire de la Compagnie jusqu'au maximum des bénéfices auxquels il a droit selon le tableau A. L'employé ne peut accumuler aucun crédit lui donnant droit à des bénéfices futurs durant toute période au cours de laquelle il est déjà admissible au maximum apparaissant au tableau A.

8. DUREE DES BENEFICES (suite)TABLEAU A

<u>Nombres d'années complètes d'ancienneté au 1er janvier précédant immédiatement sa mise à pied</u>	<u>Droit maximum aux bénéfices</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

Le nombre maximum de semaines de bénéfices qu'un employé peut utiliser durant toute période de 12 mois, à compter du 1er janvier, n'excédera pas son droit maximum aux bénéfices tel que déterminé audit 1er janvier selon le Tableau A ci-dessus.

Les semaines de bénéfices accumulés de chaque employé admissible seront réduites d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 32 heures; de 4/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 24 heures; de 3/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 16 heures; de 2/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 8 heures et de 1/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour 8 heures ou moins. Les semaines de bénéfices seront également réduites d'une semaine pour chaque semaine durant laquelle l'employé est mis à pied mais a été disqualifié pour une des raisons énumérées aux paragraphes a, b, c, et d de la section 4.

9. DEDUCTIONS

Tout paiement fait à l'employé en vertu du présent Régime sera soumis à toutes les déductions exigées, soit par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, soit par les dispositions de la convention collective ou avec l'autorisation volontaire de l'employé en cause.

10. INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

Un employé aura droit à l'indemnité de cessation d'emploi, selon les termes exposés ci-dessous si, à quelque moment que ce soit au cours de sa mise à pied, son horaire de travail pour les derniers douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pourcent (50%) des heures normales, s'il n'a pas droit à toute forme de rentes selon le Régime de rentes de la Compagnie ou à toute forme de rentes ou prestation d'invalidité selon le Régime de rentes du Québec ou le Régime d'assurance automobile du Québec ou à tout autre bénéfice accordé en vertu d'un régime d'avantage social.

Cependant, si la Compagnie cesse une de ses opérations de façon permanente occasionnant la mise à pied d'employés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de cessation d'emploi sans avoir complété la période de 6 mois d'attente.

Tout employé qui a droit à ladite indemnité 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.

Dans des cas spéciaux où un employé mis à pied ne semble pas devoir être rappelé à un travail régulier dans les 6 mois qui suivent, il peut demander immédiatement de mettre un terme à son emploi et de recevoir son indemnité de cessation d'emploi. Avec l'accord de la Compagnie et de l'Union ladite indemnité peut lui être accordée nonobstant la clause d'admissibilité qui précède.

Si un employé demande et accepte ladite indemnité de cessation d'emploi, son emploi prend fin et son ancienneté et les autres droits acquis en vertu de la convention collective s'annulent.

Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi d'un employé y ayant droit sera équivalent à la somme de:

10. INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI (suite)

- a) une semaine de salaire de base (calculé selon le taux horaire en vigueur au moment de la mise à pied) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées, lors de son dernier jour de travail dans l'unité de négociation, plus
- b) \$85 (quatre-vingt-cinq dollars) multiplié par un nombre qui correspond au nombre de semaines de bénéfices non-utilisées auxquelles l'employé a droit au jour de sa cessation d'emploi.
En vigueur le 1er septembre 1983: \$85.00 devient \$90.00
En vigueur le 1er septembre 1984: \$90.00 devient \$95.00.

11. DEMANDES

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

12. RAPPORTS

La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union, à toutes les semaines quand des employés sont mis à pied et toucheront des bénéfices en vertu du Régime et à tous les trois mois lorsqu'il n'y a pas de nouveaux employés mis à pied. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre d'employés qui ont été mis à pied, la durée de la mise à pied, les paiements d'indemnité faits à chacun de ces employés en vertu du Régime, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés et tout autre renseignement d'intérêt.

13. DUREE DE L'ENTENTE

Cette entente sera en vigueur jusqu'au 31 août 1985. Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, les parties peuvent demander d'apporter des modifications à la présente entente, le tout sujet à de telles négociations. Cependant aucune modification n'entrera en vigueur avant le 1er septembre 1985.

LISTE D'ADHESION DES TEMPLÉS COMPTABLES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 22 novembre 1983

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]
J. S. Beaudin
[Signature]

POUR L'UNION

[Signature]
Yves Roy
Chude Blais
[Signature]
[Signature]

ANNEXE V

LISTE D'ELIGIBILITE DES EMPLOYES TEMPORAIRES

Principe

La liste d'éligibilité des employés temporaires est établie pour la durée de la convention collective. L'employé dont le nom apparaît sur la liste aura priorité d'embauche à un poste régulier de l'unité de négociation dès qu'un tel poste est à combler.

Exigences

Pour qu'un employé temporaire soit maintenu sur la liste d'éligibilité des employés temporaires, il devra se qualifier et conserver les critères suivants:

1. Il devra avoir subi avec succès l'examen médical pré-emploi de la clinique médicale de la Compagnie.
2. Il devra répondre à toutes les exigences d'emploi et maintenir un rendement et un comportement satisfaisants tels que déterminés par la Compagnie.

Ancienneté

Les employés inscrits sur la liste d'éligibilité des employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté mais leur rang sur la liste sera en fonction de leur date d'embauche à la Compagnie comme temporaires protégés.

Toute mise à pied ou rappel d'employés inscrits sur la liste d'éligibilité se fera par ordre d'embauche comme temporaire protégé, donc les temporaires protégés ont préséance d'emploi selon leur rang d'embauche. Les employés inscrits sur la liste perdront leur droit de rappel en cas de mise à pied excédant douze (12) mois.

Rémunération

Les employés inscrits sur la liste d'éligibilité des employés temporaires auront droit au taux de rémunération prévu à la convention collective, aux taux supplémentaires, aux vêtements, au paiement des congés statutaires et n'auront aucun autre droit à moins que spécifiquement mentionné à la convention collective. Quant au paiement des congés statutaires, les employés devront répondre aux conditions de l'article de la convention collective qui a trait au paiement des congés statutaires.



Québec, le 13 juillet 1983

Monsieur Serge St-Jean
Agent d'affaires
Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces
et ouvriers de diverses industries
170 est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

SUJET: Ligne de piquetage

Lorsqu'il existe une ligne de piquetage légale, l'employé est requis de procéder normalement à l'exécution de son travail. Advenant qu'il lui soit physiquement impossible ou dangereux de le faire il doit s'abstenir et informer immédiatement son supérieur immédiat de la situation. Dans ce dernier cas, cet acte ne sera pas interprété comme une violation de la convention collective et ne sera pas la cause de mesures disciplinaires.

Jean-Guy Beaudin
Directeur
Relations industrielles

JGB/md

LA BRASSERIE MOLSON DU QUÉBEC LIMITÉE

1555, rue Notre-Dame est, Montréal (Québec) H2L 2R5. Tél. (514) 521-1786. TELEX 055-60399. TWX 610-421-3717



Québec, le 13 juillet 1983

Monsieur Serge St-Jean
Agent d'affaires
Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces
et ouvriers de diverses industries
170 est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

SUJET: Choix d'équipes pour les employés de l'intérieur

La Compagnie donnera préférence aux plus anciens pour les équipes de jour, après-midi et soir, quand elle placera des employés sur les opérations de n'importe quelle équipe. Il est entendu qu'une fois que le placement est complété, les employés anciens qui désirent changer d'équipe ne pourront le faire qu'à la suite d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

Jean-Guy Beaudin
Directeur
Relations industrielles

JGB/md

LA BRASSERIE MOLSON DU QUÉBEC LIMITÉE

1555, rue Notre-Dame est, Montréal (Québec) H2L 2R5, Tél: (514) 521-1786, TELEX 055-60399 TWX 610-421-3717



Québec, le 13 juillet 1983

Monsieur Serge St-Jean
Agent d'affaires
Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces
et ouvriers de diverses industries
170 est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

SUJET: Perte du permis de conduire

Lorsqu'un employé se voit annuler ou suspendre son permis de conduire en dehors de ses heures de travail, lequel permis est nécessaire à son travail, cet employé se verra assigné à un autre travail en permanence ou temporairement à condition que des arrangements soient possibles en fonction des opérations de la Compagnie et ce, après entente avec l'Union. L'employé concerné sera rémunéré au taux applicable à son nouveau poste. Il reprendra son poste antérieur lorsqu'il recouvrera son permis de conduire.

Jean-Guy Beaudin
Directeur
Relations industrielles

JGB/md



Québec, le 13 juillet 1983

Monsieur Serge St-Jean
Agent d'affaires
Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces
et ouvriers de diverses industries
170 est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

SUJET: Congés sans solde pour chasse dans un parc provincial

La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à un maximum de trois (3) employés qui sont détenteurs d'un permis de chasse dans un parc provincial, pour la durée du voyage de chasse en autant que les opérations de la Compagnie n'en soient pas affectées. Un tel employé devra obtenir l'autorisation de s'absenter avant de verser quelque montant que ce soit. Advenant que plus de trois (3) employés fassent une demande, un tirage au sort déterminera les employés obtenant le congé.

Jean-Guy Beaudin
Directeur
Relations industrielles

JGB/md

LA BRASSERIE MOLSON DU QUÉBEC LIMITÉE

1555, rue Notre-Dame est, Montréal (Québec) H2L 2R5, Tél: (514) 521-1786, TELEX 055-60399, TWX 610-421-3717



Québec, le 13 juillet 1983

Monsieur Serge St-Jean
Agent d'affaires
Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces
et ouvriers de diverses industries
170 est, boul. Dorchester
Suite 320
Montréal, Québec
H2X 1N5

SUJET: Chargement et déchargement des camions

Le déchargement et le chargement des camions sera fait par les employés de l'intérieur. L'intérieur de la cabine du camion continuera d'être nettoyé par les employés de l'extérieur.

Jean-Guy Beaudin
Directeur
Relations industrielles

JGB/md

LA BRASSERIE MOLSON DU QUÉBEC LIMITÉE

1555 rue Notre-Dame est, Montréal (Québec) H2L 2R5. Tél. (514) 521-1786. TELEX 055-60399. TWX 610-421-3717