



Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

84 01 040

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"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro<br>dans toutes vos correspondances |       | M-17268-03 |          |                                                          |   |
| Date  | Signature                                                                                                                                                                | Réception                                                      | Durée | Du         | Au       | Nombre de salariés régis<br>par la convention collective | 6 |
|       | 83-14-17                                                                                                                                                                 | 83-12-02                                                       |       | 83-04-01   | 84-12-31 |                                                          |   |

| Association                                                                                                                                                                         | Employeur                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br>Union des Rou. Bras. Liq. Douces &<br>Ouv. de Div. Ind. loc. 1999 (Teamsters)<br>170 est, boul. Dorchester ste 320<br>Montréal, QC.<br>H2X 1N5 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Les Entreprises André Lachapelle Inc<br>20 rue Prince<br>C.P. 338<br>Sorel, QC.<br>J3P 5N8 |

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion des  
employés de bureau, des représentants et ceux automatiquement  
exclus par la Loi."

|        |       |          |          |             |    |
|--------|-------|----------|----------|-------------|----|
| Région | 06-07 | Activité | 6295 (8) | 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

Déposant:  
La Brasserie Molson du Québec Limitée  
Att: M. François Dauphinais  
1555 rue Notre-Dame Est  
Montréal, QC.  
H2L 2R5

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Odette McMullen/dg

84-01-12

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

03 (011)

RECHERCHE

'83 DEC -2 14 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**ENTRE:** LES ENTREPRISES ANDRE LACHAPELLE INC.  
20, rue Prince  
C.P. 338  
Sorel, Québec  
J3P 5N8

(Ci-après désignée la "Compagnie")

**D'UNE PART**

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

(Ci-après désignée "l'Union")

**D'AUTRE PART**

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 15 mars 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 quarante-cinq (45) jours ouvrables de service continu.
- 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 un (1) employé choisi par l'Union, comme représentant 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 son délégué et la durée de son 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 Un (1) employé au maximum recevra son 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 trois (3) jours par année, répartis parmi un maximum d'un (1) officier syndical, 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 un (1) tableau exclusif 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 10e et le 15e 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, 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.
- 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 25 "Procédure de griefs".

- 11.03 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.

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.

- 11.04 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 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 a) La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi inclusivement. La semaine régulière de travail sera de quarante-deux (42) heures.
- b) Les employés 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.
- 16.02 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

Une allocation de six dollars (\$6) maximum par repas sera attribuée selon la pratique actuelle et sur présentation des reçus.

# ARTICLE 18. TRAVAIL URGENT

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.

# ARTICLE 19. BLESSURE OU MALADIE AU TRAVAIL

La pratique actuelle sera maintenue.

# ARTICLE 20. CONGES STATUTAIRES

20.01 a) Tous les employés ayant acquis de l'ancienneté auront droit aux congés suivants et ce, sans perte de salaire, quel qu'en soit le jour d'observance:

Le Jour de l'An  
Le premier jour ouvrable après le Jour de l'An  
Le Vendredi Saint  
Le Lundi de Pâques  
La fête de la Reine  
La Saint-Jean-Baptiste  
La Confédération  
La fête du Travail  
L'Action de Grâces  
Le Jour de Noël  
Le premier jour ouvrable après le jour de Noël.

b) Si un des gouvernements fédéral ou provincial décidait d'un ou plusieurs congés autres que ceux énumérés ci-haut, les employés y auront droit.

20.02 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.

ARTICLE 20. CONGES STATUTAIRES (suite)

- 20.03      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.
  
- 20.04      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.
  
- 20.05      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.
  
- 20.06      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 21. VACANCES

- 21.01      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura moins de trois (3) années de service continu, aura droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables par année.
  
- 21.02      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété trois (3) années, mais moins de huit (8) années de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.03      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété huit (8) années, mais moins de quinze (15) années de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.04      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété quinze (15) années, mais moins de vingt (20) années de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.05      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété vingt (20) années et plus, aura droit à six (6) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.06      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété vingt-cinq (25) années et plus, aura droit à sept (7) semaines de vacances payées (salaire et commission).



ARTICLE 21. VACANCES (suite)

- 21.07 Tout employé aura droit à deux semaines de vacances payées consécutives durant les douze (12) semaines précédant la Fête du Travail.
- 21.08 Aucune vacance ne sera accordée entre le premier décembre et le 31 décembre qui suit.
- 21.09 Les employés auront droit de recevoir le paiement de leurs vacances au moment de partie pour celles-ci.
- 21.10 Un employé qui quitte le service de la Compagnie aura droit, en guise de compensation de vacances, à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 21.11 Lorsque la chose sera possible, les employés ayant le plus d'ancienneté auront le premier choix pour la date de leurs vacances. Néanmoins, il n'y aura jamais plus d'un employé en vacances à la fois.
- 21.12 A moins d'entente contraire avec la Compagnie, les vacances ne peuvent être accumulées d'année en année, ni remplacées par de l'argent. De plus, elles doivent être prises pendant la période désignée.
- 21.13 A sa date d'anniversaire d'embauchage (lors de la 8e, 15e, 20e et 25e année de service) l'employé aura droit à la semaine additionnelle qui lui aurait été octroyée si cet anniversaire était survenu entre le premier mai et le 31 décembre.
- 21.14 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 22. CONGES SPECIAUX

### 22.01 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.

### 22.02 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 23. TEMOINS DE LA COURONNE ET JURES

- 23.01 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.
- 23.02 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 24. MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 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.
- 24.02 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.

ARTICLE 24. MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 24.03 Une copie d'un mémo disciplinaire sera remise à l'employé concerné et à l'Union.
- 24.04 Aucun employé ne sera suspendu ou congédié autrement qu'en présence du Directeur syndical local ou son représentant.
- 24.05 Tout congédiement sera confirmé par lettre recommandée par le Directeur général de la Compagnie ou en son absence, par son représentant autorisé.

ARTICLE 25. PROCEDURE DE GRIEFS

- 25.01 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.

25.02 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.

25.03 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 gérant 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 si elle le préfère. Le gérant ou son représentant autorisé doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

25.04 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.



ARTICLE 25. PROCEDURE DE GRIEFS (suite)25.05 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.

25.06 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.

25.07 En cas de mesures disciplinaires y inclus le congédiement, l'arbitre a pleine juridiction pour modifier, annuler ou confirmer la ou lesdites mesures disciplinaires.

25.08 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.

25.09 Les délais fixés aux articles ci-haut mentionnés peuvent être prolongés après entente écrite à cet effet entre les parties.

25.10 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.

25.11 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.

25.12 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 26. SANTE ET SECURITE

- 26.01 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 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.
- 26.02 Tous les employés devront, sur demande, se soumettre à un examen médical fait par un médecin choisi par la Compagnie.

ARTICLE 27. 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 28. ROUTES

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.

ARTICLE 29. 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 30. 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 31. REMPLACEMENT DES VENDEURS

- 31.02 L'aide-vendeur appelé à remplacer son vendeur pendant l'absence de ce dernier pour cause de maladie ou autre, recevra le salaire de base et la commission prévue pour cette fonction dès la première journée.
- 31.03 L'aide-vendeur appelé à remplacer son vendeur pendant les vacances de ce dernier, conservera son taux de salaire et sa commission mais recevra une prime de \$5.00/jour.

ARTICLE 32. VETEMENTS DE TRAVAIL

32.01 La Compagnie fournira, une fois par année, les vêtements suivants:

Vêtements d'été:                   5 chemises  
                                      2 pantalons  
                                      2 vestes de laine

Vêtements d'hiver:               5 chemises  
                                      2 pantalons

De plus, la Compagnie fournira les vêtements ci-dessous, sur demande et échange:

casquettes ou tuques  
cravate  
imperméable  
(1) jacket d'hiver  
gants  
(1) veston

32.02 Nettoyage

La Compagnie allouera un maximum de cent vingt-cinq dollars (\$125) par année, pour le nettoyage des vêtements de travail, payable annuellement sur présentation des reçus.

ARTICLE 33. 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 34. PRIVILEGES

Les privilèges suivants sont maintenus pour la durée de la présente convention:

Stationnement extérieur gratuit  
Accès au bar et bière au prix du gros



ARTICLE 35. AVIS

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

**COMPAGNIE:**

LES ENTREPRISES ANDRE LACHAPELLE INC.  
20, rue Prince  
C.P. 338  
Sorel, Québec  
J3P 5N8

**UNION:**

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

ARTICLE 36. DIVERS

- 36.01 L'imprimerie de la convention collective de travail sera aux frais de la Compagnie et en nombre suffisant pour tous les employés.
- 36.02 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.
- 36.03 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.

ARTICLE 37. DUREE

La convention entre en vigueur le 1er avril 1983 et se terminera le 31 décembre 1984.

|                               |          |              |
|-------------------------------|----------|--------------|
|                               | 01.01.83 | 01.01.84     |
| Vendeur                       | 25812,30 | 2644,30      |
| Aide-vendeur                  | 25812,30 | 2644,30      |
| Employé temporaire de magasin |          | 25812,30     |
|                               |          | 2644,30/jour |

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mtl, le 17-11- 1983.

PARTIE PATRONALE

André Campbell  
J. Beaudin  
André D.

PARTIE SYNDICALE

Georges St. Jean  
Léon D.  
Léon D.

INDICATION AU SOUS-CHIEF

Pour la période du 17-11-1983 au 17-11-1984, les parties ont convenu le 17-11-1983, une allocation de 2644,30 par semaine.

La somme de 2644,30 par semaine sera versée par le patron pour chaque semaine supplémentaire au-delà de 7 semaines. La somme de 2644,30 par semaine sera versée par le patron pour chaque semaine supplémentaire au-delà de 14 semaines. La somme de 2644,30 par semaine sera versée par le patron pour chaque semaine supplémentaire au-delà de 21 semaines.

La somme de 2644,30 par semaine sera versée par le patron pour chaque semaine supplémentaire au-delà de 28 semaines.

Un paiement sera versé par le patron à la fin de la période de 28 semaines de l'indice des Prix à la consommation. Le paiement sera de 2644,30 par semaine.

Le paiement sera versé par le patron à la fin de la période de 28 semaines de l'indice des Prix à la consommation. Le paiement sera de 2644,30 par semaine.

# ANNEXE I

|                              | <u>01.04.83</u> | <u>01.09.83</u> | <u>01.01.84</u> |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Vendeur                      | \$580.30        | \$622.30        | \$664.30        |
| Aide-vendeur                 | \$568.30        | \$610.30        | \$652.30        |
| Employé temporaire étudiant  |                 | \$52.00/jour    | \$54.00/jour    |
| Employé temporaire           |                 | \$56.00/jour    | \$60.00/jour    |
| Employé temporaire chauffeur |                 | \$73.00/jour    | \$75.00/jour    |

Probation: \$5.00 par semaine de moins que la classe prévue.

## COMMISSION

Vendeur  
Aide-vendeur

## BOUTEILLE

\$0.02/caisse  
\$0.01/caisse

## FUTS

\$0.14  
\$0.07

## 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 ( $8\frac{1}{2}\%$ ).

i.e.: Indice au 31.12.84 - (indice au 31.12.83. +  $8\frac{1}{2}\%$ )

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.



## ANNEXE II

### 1. ASSURANCE-VIE (Employés permanents)

|                    |          |
|--------------------|----------|
| 1er avril 1983     | \$25,000 |
| 1er septembre 1983 | \$27,000 |
| 1er janvier 1984   | \$28,000 |

### 2. ASSURANCE-ACCIDENT (Employés permanents)

|                    |          |
|--------------------|----------|
| 1er avril 1983     | \$25,000 |
| 1er septembre 1983 | \$27,000 |
| 1er janvier 1984   | \$28,000 |

### 3. JOURS DE MALADIE

A compter du premier janvier de chaque année, la Compagnie accordera un crédit de six (6) jours de maladie par année (ou au prorata des jours travaillés selon le cas) à raison de 100% du salaire de base.

Le solde des jours non utilisés au cours de l'année sera payable à l'employé à la fin de décembre au taux où ils ont été accumulés.

D'autre part, un employé ayant à son crédit un minimum de cinq (5) jours de maladie non utilisés à la fin de l'année de référence, aura l'option de prendre une semaine de vacances additionnelle ou être payé pour ces jours non utilisés.

### 4. ASSURANCE-SALAIRE

a) Sur base 1-4-26  
70% du salaire de base plus \$10.00/semaine

b) De la 27ième à la 104ième semaine  
66 2/3% du salaire de base

c) En vigueur à compter du 1er septembre 1983:

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

## ANNEXE II (suite)

### 5. ASSURANCE-DENTAIRE

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

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

### 6. ASSURANCE MALADIE

Franchise: \$10.00 par personne  
\$20.00 par famille

Couverture: 100%

Maximum: \$10,000.00

### 7. REGIME DE RENTES

|                                           | <u>Actuel</u> | <u>01.04.83</u> | <u>01.01.84</u> |
|-------------------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Accroissement mensuel des rentes          | \$15.00       | \$16.50         | \$17.25         |
| 60 ans/30 ans de service crédités minimum | \$940         | \$990           | \$1040          |
| 65 ans/30 ans de service crédités minimum | \$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 III

### AJOURNEMENT 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 avril 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 3% du salaire de l'employé au même titre que tous les autres employés.

#### ANNEXE IV

### RÉGIME D'ALLOCATIONS SUPPLÉMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

ENTENTE entre Les Entreprises André Lachapelle Inc. et l'Union des Routiers (Local 1999).

CONSIDÉRANT 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 Les Entreprises André Lachapelle Inc.

ET CONSIDÉRANT 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 CONSÉQUENT, 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 avril 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. ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME

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 l'Union ou un local quelconque de ladite Union.
- 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 -<br/>complètes d'ancienneté<br/>au 1er janvier précédant<br/>immédiatement sa mise à pied</u> | <u>Droit maximum<br/>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.



MOLSON (M)

Montréal, le 17 juillet 1983

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *MH*, le 17-11-83

POUR LA COMPAGNIE

*Jean-Louis Lapierre*  
*J. S. Beaudin*  
*Marcel*

POUR L'UNION

*Serge H. Jean*  
*Louis*  
*René*



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: 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

**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: 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

NO

NOM

17268-03 | Entreprises Andrei Lachapelle Inc.

---

M 17268-03

'83 DEC -2 14 20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES ENTREPRISES ANDRE LACHAPELLE INC.  
20, rue Prince  
C.P. 338  
Sorel, Québec  
J3P 5N8

(Ci-après désignée la "Compagnie")

D'UNE PART

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

(Ci-après désignée "l'Union")

D'AUTRE PART

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1984 03 02

M.T.M.S.R.



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 15 mars 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 quarante-cinq (45) jours ouvrables de service continu.
- 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 un (1) employé choisi par l'Union, comme représentant 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 son délégué et la durée de son 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 Un (1) employé au maximum recevra son 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 trois (3) jours par année, répartis parmi un maximum d'un (1) officier syndical, 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 un (1) tableau exclusif 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 10e et le 15e 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 I4 et IP4.

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, 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.
- 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 25 "Procédure de griefs".
- 11.03 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.
- 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.
- 11.04 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 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 a) La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi inclusivement. La semaine régulière de travail sera de quarante-deux (42) heures.
- b) Les employés 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.
- 16.02 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

Une allocation de six dollars (\$6) maximum par repas sera attribuée selon la pratique actuelle et sur présentation des reçus.



ARTICLE 18. TRAVAIL URGENT

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.

ARTICLE 19. BLESSURE OU MALADIE AU TRAVAIL

La pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 20. CONGES STATUTAIRES

- 20.01 a) Tous les employés ayant acquis de l'ancienneté auront droit aux congés suivants et ce, sans perte de salaire, quel qu'en soit le jour d'observance:

Le Jour de l'An  
Le premier jour ouvrable après le Jour de l'An  
Le Vendredi Saint  
Le Lundi de Pâques  
La fête de la Reine  
La Saint-Jean-Baptiste  
La Confédération  
La fête du Travail  
L'Action de Grâce  
Le Jour de Noël  
Le premier jour ouvrable après le jour de Noël.

- b) Si un des gouvernements fédéral ou provincial décidait d'un ou plusieurs congés autres que ceux énumérés ci-haut, les employés y auront droit.

- 20.02 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.

ARTICLE 20. CONGES STATUTAIRES (suite)

- 20.03      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.
  
- 20.04      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.
  
- 20.05      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.
  
- 20.06      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 21. VACANCES

- 21.01      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura moins de trois (3) années de service continu, aura droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables par année.
  
- 21.02      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété trois (3) années, mais moins de huit (8) années de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.03      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété huit (8) années, mais moins de quinze (15) années de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.04      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété quinze (15) années, mais moins de vingt (20) années de service, aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.05      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété vingt (20) années et plus, aura droit à six (6) semaines de vacances payées (salaire et commission).
  
- 21.06      Tout employé qui, au premier mai d'une année, aura complété vingt-cinq (25) années et plus, aura droit à sept (7) semaines de vacances payées (salaire et commission).

ARTICLE 21. VACANCES (suite)

- 21.07 Tout employé aura droit à deux semaines de vacances payées consécutives durant les douze (12) semaines précédant la Fête du Travail.
- 21.08 Aucune vacance ne sera accordée entre le premier décembre et le 31 décembre qui suit.
- 21.09 Les employés auront droit de recevoir le paiement de leurs vacances au moment de partie pour celles-ci.
- 21.10 Un employé qui quitte le service de la Compagnie aura droit, en guise de compensation de vacances, à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 21.11 Lorsque la chose sera possible, les employés ayant le plus d'ancienneté auront le premier choix pour la date de leurs vacances. Néanmoins, il n'y aura jamais plus d'un employé en vacances à la fois.
- 21.12 A moins d'entente contraire avec la Compagnie, les vacances ne peuvent être accumulées d'année en année, ni remplacées par de l'argent. De plus, elles doivent être prises pendant la période désignée.
- 21.13 A sa date d'anniversaire d'embauchage (lors de la 8e, 15e, 20e et 25e année de service) l'employé aura droit à la semaine additionnelle qui lui aurait été octroyée si cet anniversaire était survenu entre le premier mai et le 31 décembre.
- 21.14 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 22. CONGES SPECIAUX

22.01 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.

22.02 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 23. TEMOINS DE LA COURONNE ET JURES

- 23.01 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.
- 23.02 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 24. MESURES DISCIPLINAIRES

- 24.01 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.
- 24.02 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.

ARTICLE 24. MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 24.03 Une copie d'un mémo disciplinaire sera remise à l'employé concerné et à l'Union.
- 24.04 Aucun employé ne sera suspendu ou congédié autrement qu'en présence du Directeur syndical local ou son représentant.
- 24.05 Tout congédiement sera confirmé par lettre recommandée par le Directeur général de la Compagnie ou en son absence, par son représentant autorisé.

ARTICLE 25. PROCEDURE DE GRIEFS

- 25.01 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.
- 25.02 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.
- 25.03 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 gérant 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 si elle le préfère. Le gérant ou son représentant autorisé doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 25.04 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.

ARTICLE 25. PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

25.05 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.

25.06 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.

25.07 En cas de mesures disciplinaires y inclus le congédiement, l'arbitre a pleine juridiction pour modifier, annuler ou confirmer la ou lesdites mesures disciplinaires.

25.08 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.

25.09 Les délais fixés aux articles ci-haut mentionnés peuvent être prolongés après entente écrite à cet effet entre les parties.

25.10 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.

25.11 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.

25.12 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 26. SANTE ET SECURITE

- 26.01 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 sera formé à cet effet. Ce comité siègera, sur une base trimestrielle, et un rapport des délibérations de ce comité sera remis à l'Union et à la Compagnie.
- 26.02 Tous les employés devront, sur demande, se soumettre à un examen médical fait par un médecin choisi par la Compagnie.

ARTICLE 27. 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 28. ROUTES

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.

ARTICLE 29. 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 30. 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 31. REMPLACEMENT DES VENDEURS

- 31.02 L'aide-vendeur appelé à remplacer son vendeur pendant l'absence de ce dernier pour cause de maladie ou autre, recevra le salaire de base et la commission prévue pour cette fonction dès la première journée.
- 31.03 L'aide-vendeur appelé à remplacer son vendeur pendant les vacances de ce dernier, conservera son taux de salaire et sa commission mais recevra une prime de \$5.00/jour.

ARTICLE 32. VETEMENTS DE TRAVAIL

32.01 La Compagnie fournira, une fois par année, les vêtements suivants:

Vêtements d'été:                    5 chemises  
                                         2 pantalons  
                                         2 vestes de laine

Vêtements d'hiver:                5 chemises  
                                         2 pantalons

De plus, la Compagnie fournira les vêtements ci-dessous, sur demande et échange:

casquettes ou tuques  
cravate  
imperméable  
(1) jacket d'hiver  
gants  
(1) veston

32.02 Nettoyage

La Compagnie allouera un maximum de cent vingt-cinq dollars (\$125) par année, pour le nettoyage des vêtements de travail, payable annuellement sur présentation des reçus.

ARTICLE 33. 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 34. PRIVILEGES

Les privilèges suivants sont maintenus pour la durée de la présente convention:

Stationnement extérieur gratuit  
Accès au bar et bière au prix du gros

ARTICLE 35. AVIS

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

**COMPAGNIE:**

LES ENTREPRISES ANDRE LACHAPELLE INC.  
20, rue Prince  
C.P. 338  
Sorel, Québec  
J3P 5N8

**UNION:**

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

ARTICLE 36. DIVERS

- 36.01 L'imprimerie de la convention collective de travail sera aux frais de la Compagnie et en nombre suffisant pour tous les employés.
- 36.02 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-avenu sans pour cela affecter la validité des autres articles.
- 36.03 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.

ARTICLE 37. DUREE

La convention entre en vigueur le 1er avril 1983 et se terminera le 31 décembre 1984.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Mtl*, le *17-11-* 1983.

PARTIE PATRONALE

*André Robitaille*  
*J. L. Beaudin*  
*Marcel D.*

PARTIE SYNDICALE

*Serge St. Jean*  
*Lamontagne*  
*René Dufour*

# ANNEXE I

|                              | <u>01.04.83</u> | <u>01.09.83</u> | <u>01.01.84</u> |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Vendeur                      | \$580.30        | \$622.30        | \$664.30        |
| Aide-vendeur                 | \$568.30        | \$610.30        | \$652.30        |
| Employé temporaire étudiant  |                 | \$52.00/jour    | \$54.00/jour    |
| Employé temporaire           |                 | \$56.00/jour    | \$60.00/jour    |
| Employé temporaire chauffeur |                 | \$73.00/jour    | \$75.00/jour    |

Probation: \$5.00 par semaine de moins que la classe prévue.

## COMMISSION

Vendeur  
Aide-vendeur

## BOUTEILLE

\$0.02/caisse  
\$0.01/caisse

## FUTS

\$0.14  
\$0.07

## 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 ( $8\frac{1}{2}\%$ ).

i.e.: Indice au 31.12.84 - (indice au 31.12.83. +  $8\frac{1}{2}\%$ )

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.

## ANNEXE II

### 1. ASSURANCE-VIE (Employés permanents)

|                    |          |
|--------------------|----------|
| 1er avril 1983     | \$25,000 |
| 1er septembre 1983 | \$27,000 |
| 1er janvier 1984   | \$28,000 |

### 2. ASSURANCE-ACCIDENT (Employés permanents)

|                    |          |
|--------------------|----------|
| 1er avril 1983     | \$25,000 |
| 1er septembre 1983 | \$27,000 |
| 1er janvier 1984   | \$28,000 |

### 3. JOURS DE MALADIE

A compter du premier janvier de chaque année, la Compagnie accordera un crédit de six (6) jours de maladie par année (ou au prorata des jours travaillés selon le cas) à raison de 100% du salaire de base.

Le solde des jours non utilisés au cours de l'année sera payable à l'employé à la fin de décembre au taux où ils ont été accumulés.

D'autre part, un employé ayant à son crédit un minimum de cinq (5) jours de maladie non utilisés à la fin de l'année de référence, aura l'option de prendre une semaine de vacances additionnelle ou être payé pour ces jours non utilisés.

### 4. ASSURANCE-SALAIRE

a) Sur base 1-4-26  
70% du salaire de base plus \$10.00/semaine

b) De la 27ième à la 104ième semaine  
66 2/3% du salaire de base

c) En vigueur à compter du 1er septembre 1983:

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



ANNEXE II (suite)

5. ASSURANCE-DENTAIRE

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

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

6. ASSURANCE MALADIE

Franchise: \$10.00 par personne  
\$20.00 par famille

Couverture: 100%

Maximum: \$10,000.00

7. REGIME DE RENTES

|                                              | <u>Actuel</u> | <u>01.04.83</u> | <u>01.01.84</u> |
|----------------------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Accroissement mensuel des rentes             | \$15.00       | \$16.50         | \$17.25         |
| 60 ans/30 ans de service crédités<br>minimum | \$940         | \$990           | \$1040          |
| 65 ans/30 ans de service crédités<br>minimum | \$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 III

#### AJOURNEMENT 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 avril 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 salairé ne cessera pas de travailler auprès de son employeur. A la fin de la période de l'ajourtnemernt, 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 3% du salaire de l'employé au même titre que tous les autres employés.



#### ANNEXE IV

### REGIME D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

ENTENTE entre Les Entreprises André Lachapelle Inc. 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 Les Entreprises André Lachapelle Inc.

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 avril 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 l'Union ou un local quelconque de ladite Union.
- 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 BENEFICES

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</u><br><u>complètes d'ancienneté</u><br><u>au 1er janvier précédant</u><br><u>immédiatement sa mise à pied</u> | <u>Droit maximum</u><br><u>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.

MOLSON (M)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *MH*, le *17-11-83*

POUR LA COMPAGNIE

*Jean-Jacques*  
*J. Beaudin*  
*Marcel*

POUR L'UNION

*Serge St Jean*  
*Laurie*  
*Renald*





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: 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

**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: 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