



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 **3939-6**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 15989-02
Date	Signature: 86-09-12	Réception: 36-09-18	Durée: Du 86-09-12 Au 88-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 18

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses Industries Local 1999 9393, rue Edison, Suite 200 Ville d'Anjou, Qc H1J 1T4 Att: M. Gilles Laliberté	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie J.B. Rolland & Fils 2755, ave du Colisée Québec, Qc G1L 4A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: 03-03 Activité: 6113-08 Affiliation: 09 IND

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

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. La date de signature est antérieure à la date de réception.

3. Le dépôt est incomplet.

4. Le dépôt est incomplet.

5. Le dépôt est incomplet.

6. Le dépôt est incomplet.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *André Demers* Date: **86-10-02**

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: **LA COMPAGNIE J.B. ROLLAND ET FILS**
2755, ave. du Colisée
Québec (Québec)
G1L 4A3

Ci-après appelée: "**LA COMPAGNIE**"
et/ou: "L'EMPLOYEUR"

**L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999**
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Québec
H1J 1T4

Ci-après appelée: "**L'UNION**"
et/ou: "LE SYNDICAT"

(ENTREPÔT - QUÉBEC)

BOC
MONTREAL
MARS 1988

86 SEP 18 13:10

hct

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	But	1
ARTICLE 2	Reconnaissance et juridiction	1
ARTICLE 3	Définitions	1
ARTICLE 4	Droits de gérance	2
ARTICLE 5	Activités syndicales	2
ARTICLE 6	Sécurité syndicale	4
ARTICLE 7	Ancienneté	5
ARTICLE 8	Promotions	6
ARTICLE 9	Transferts	7
ARTICLE 10	Mise à pied et rappel au travail	8
ARTICLE 11	Procédure de griefs et d'arbitrage	9
ARTICLE 12	Grève et lock-out	11
ARTICLE 13	Discrimination	12
ARTICLE 14	Heures de travail	12
ARTICLE 15	Salaires	14
ARTICLE 16	Vacances	14
ARTICLE 17	Congés statutaires	17
ARTICLE 18	Congés sociaux	18
ARTICLE 19	Jours de maladie et assurance collective	19
ARTICLE 20	Sécurité et santé	20
ARTICLE 21	Fonction de juré ou témoin	20
ARTICLE 22	Dispositions générales	21
ARTICLE 23	Correspondance	22
ARTICLE 24	Validité	22
ARTICLE 25	Mesures disciplinaires	22
ARTICLE 26	Congé de maternité	23
ARTICLE 27	Durée	23

ARTICLE 1

BUT

1.01

Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, d'établir certaines règles régissant leurs relations et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps selon la juridiction de cette convention.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'Employeur reconnaît que le Syndicat a un certificat d'accréditation qui a été émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du travail du Québec, le 15 août 1979, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite comme suit:

"Tous les employés d'entrepôts, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau."

2.02

La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par ce certificat. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociation.

ARTICLE 3

DÉFINITIONS

3.01

Les mots "**salarié**" ou "**salariés**", quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

3.02

Les mots "**salarié régulier**" désignent tout salarié qui travaille habituellement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail et qui a complété sa période de probation.

3.03 Les mots "salarie à l'essai" ou "salarie en probation" désignent tout salarié qui n'a pas complété une période d'essai ou de probation.

3.04 Les mots "salarie occasionnel" désignent le salarié qui est embauché pour des périodes définies ou pour remplacer des salariés absents. Lesdits salariés ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf lorsqu'expressément prévu.

ARTICLE 4 DROITS DE GÉRANCE

4.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

4.02 Rien dans le présent article ne saurait restreindre le droit d'un employé de présenter un grief concernant une mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la convention collective.

4.03 La Compagnie consent à rencontrer le comité de négociation périodiquement pour étudier et reviser diverses questions d'intérêt commun.

4.04 L'Employeur consent à rencontrer les représentants du Local 1999 pour négocier le taux de salaire et les conditions monétaires de toute nouvelle occupation; à défaut d'entente, le problème pourra être soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'Union ne sera permise sur les lieux de la Compagnie pendant les heures de travail.

5.02 L'Employeur reconnaît que le Syndicat pourra choisir ou nommer un (1) délégué et un (1) substitut de l'entrepôt qui

agiront en qualité de délégués. Ceux-ci devront être des salariés réguliers.

5.03 Le Syndicat avisera par écrit le Directeur général de l'Employeur du nom de ces salariés.

5.04 Dans le cas d'un changement de ces délégués, le Syndicat avisera par écrit le Directeur général de l'Employeur dans les plus brefs délais d'un tel changement.

5.05 La Compagnie convient de maintenir en vigueur sa pratique actuelle concernant la rémunération du délégué membre du comité de négociation pour ce qui a trait aux séances de négociation et de conciliation.

5.06 Sur réception d'une requête en provenance de l'Union, la Compagnie accordera un congé non payé à un maximum de deux (2) salariés choisis par l'Union pour participer à des cours ou à titre de représentants aux conférences et congrès pour le Local 1999 ou des organisations auxquelles le Local est affilié jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours ouvrables par année pour chacun.

5.07 L'Employeur fournira un tableau d'affichage d'une grandeur adéquate dont le Syndicat pourra se servir pour les avis suivants:

1. Avis d'élection, résultat d'élections, nomination d'officiers;
2. Avis de réunion ou d'assemblée;
3. Avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de ces avis sera remise à l'Employeur en même temps. Dans le cas d'un avis qui n'est pas énuméré dans cette clause, cet avis est sujet à l'approbation de l'Employeur.

5.08 L'Employeur accordera un (1) jour non rémunéré au délégué membre du comité de négociation afin de lui permettre de préparer le projet de renouvellement de la convention collective de travail.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié régulier doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit comme condition du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période de probation. Il devra, par contre, payer la cotisation syndicale à partir de sa première paie.
- 6.03 La Compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union par le salarié pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation, lorsqu'applicable, et/ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union. La présente disposition s'applique aux salariés occasionnels pour les cotisations seulement.
- 6.04 Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des salariés sera versé au secrétaire-trésorier de l'Union entre le dixième et le quinzième jour de chaque mois au plus tard avec une liste des noms de tous les salariés pour qui de telles déductions ont été faites durant le mois précédent.
- 6.05 Au cas où, à cause de maladie, vacances, congés avec permission et absences régulières, etc., les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues devront être déduites de la première paie du salarié pendant le mois qui suit son retour au travail.
- 6.06 Le Syndicat convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales, en autant que les déductions faites par la Compagnie soient conformes aux instructions de l'Union.
- 6.07 Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi dans l'unité de négociation, la Compagnie consent à prendre en considération les membres du Local 1999 en chômage qui

sont jugés qualifiés pour le travail par la Compagnie. Pour être pris en considération, les noms de ces membres en chômage doivent être inscrits sur une liste qui doit être remise à la Compagnie par l'Union, à intervalles réguliers.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 L'"ancienneté" signifie la durée d'emploi continu d'un salarié au service de l'Employeur à compter de la date de son dernier embauchage.

7.02 Tout salarié régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après trois (3) mois de calendrier de service continu pour la Compagnie.

Pendant cette période de probation, le salarié ne pourra invoquer les règles d'ancienneté et il pourra être transféré, suspendu ou congédié sans pouvoir se prévaloir de la procédure pour le règlement des griefs.

7.03 Pour fins d'application des présentes, l'ancienneté sera considérée générale au sein de la Compagnie.

7.04 Il y aura perte d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) si le salarié quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il est rappelé à son travail après une mise à pied et fait défaut de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel par lettre recommandée, à la dernière adresse connue;
- d) s'il est mis à pied ou s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pour une période continue correspondant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de dix-huit (18) mois. Dans les cas de maladie ou d'accident, ce délai peut être prolongé du consentement des parties.

7.05 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis envoyé par la

Compagnie, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme reçu par l'employé dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date de l'envoi par la Compagnie.

- 7.06 La Compagnie affichera à tous les six (6) mois une liste complète de tous les salariés, indiquant leur ancienneté et leur occupation et transmettra une copie de ladite liste à l'Union à son bureau d'affaires.
- 7.07 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui sera réputé avoir le plus d'ancienneté.
- 7.08 Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi promues continueront d'accumuler leur ancienneté pendant une période de six (6) mois à compter de leur promotion; après cette période, elles conserveront leur ancienneté, mais ne l'accumuleront pas.
- La présente clause s'applique aux promotions faites depuis la date d'accréditation, soit le 15 août 1979.
- 7.09 Un salarié régulier absent pour cause de maladie ou d'accident, sous réserve des conditions énumérées à l'article 7.04, sera réintégré en autant qu'il soit capable d'exécuter le travail requis.
- 7.10 Les salariés réguliers absents pour une raison prévue dans ce contrat continuent d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué de travailler, dans les limites spécifiées à la présente convention collective.

ARTICLE 8 PROMOTIONS

- 8.01 Lorsqu'il se produit une vacance permanente ou qu'une nouvelle occupation régie par l'accréditation est établie, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables.
- 8.02 Tout salarié intéressé au poste vacant ou à la nouvelle occupation devra faire application en signant personnellement son nom dans l'espace réservé à cette fin sur l'avis pendant la période d'affichage. Par exception,

le délégué pourra, avec leur consentement, y inscrire le nom des salariés absents pour cause de vacances, de maladie ou d'accident.

- 8.03 L'Employeur attribue l'occupation vacante ou nouvelle au salarié le plus ancien qui a fait application en autant qu'il ait les capacités requises pour remplir les exigences normales de l'occupation au cours de la période d'essai.
- 8.04 Tout employé promu d'une occupation à une autre sera sujet à une période d'essai de trente (30) jours; en tout temps au cours de cette période, si l'employé promu est incapable de se qualifier ou s'il ne démontre pas d'aptitudes qui pourraient lui permettre de se qualifier, ou s'il le demande, il sera réinstallé à son occupation antérieure.
- 8.05 Ne sera pas considérée comme poste vacant, toute ouverture temporaire causée par des vacances, une maladie, un accident ou toute autre absence prévue par cette convention.

ARTICLE 9 TRANSFERTS

- 9.01 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de salaire supérieur au taux de son travail régulier, ce salarié sera payé selon le taux le plus élevé pour la journée complète, du moment où il sera demeuré au travail provisoire un minimum de quatre (4) heures ce même jour. Si le salarié demeure au travail provisoire moins de quatre (4) heures, il sera payé selon son taux régulier de travail.
- 9.02 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de salaire inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail du salarié prévaudra.
- 9.03 Dans le cas d'un transfert permanent, le salarié sera payé selon le taux de salaire prévu pour son nouveau travail.
- 9.04 Cependant, si à cause d'une baisse dans les opérations, un salarié plutôt que d'être mis à pied provisoirement, est affecté à un travail comportant un taux de salaire inférieur, ledit salarié sera payé selon le taux de salaire

prévu pour le travail provisoire. Il en est de même après une mise à pied: tout salarié rappelé d'après son ancienneté sera payé selon le taux de salaire que comporte le travail auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible où il travaillait avant.

ARTICLE 10

MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

10.01 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, les règles suivantes s'appliquent:

1. les salariés occasionnels seront mis à pied en premier lieu, sauf dans le cas de compétence technique spéciale;
2. les salariés en probation seront ensuite mis à pied, sauf dans le cas de compétence technique spéciale;
3. puis, les salariés réguliers les moins anciens dans l'occupation où doit s'effectuer la réduction de personnel seront mis à pied; cependant, ils auront le droit, au lieu d'être mis à pied, de déplacer des salariés dans d'autres occupations en autant qu'ils aient l'ancienneté requise et qu'ils soient immédiatement capables de remplir l'occupation de façon satisfaisante.

10.02 Les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

10.03 L'Employeur s'engage à aviser le comité de griefs avant toute mise à pied ou rappel.

10.04 Un salarié régulier ne sera pas mis à pied au cours de la semaine régulière de travail, telle que définie à la clause 14.01, sauf en cas de force majeure ou circonstances hors du contrôle de l'Employeur. En pratique, l'Employeur s'efforcera de donner un pré-avis de quarante-huit (48) heures.

Il sera loisible à l'Employeur d'appeler au travail un ou plusieurs salariés en mise à pied pour des périodes de temps inférieures à la semaine régulière de travail; tel appel est volontaire et n'est pas régi par les dispositions

de la clause 7.04 c). Dans de tels cas, les dispositions de la présente clause ainsi que les dispositions de la clause 14.02, concernant le choix des équipes, ne s'appliquent pas.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Un "grief" signifie toute mécontente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- 11.02 Il est convenu que le Syndicat ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 11.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 11.04 La présente convention reconnaît deux (2) sortes de griefs:
- (a) **grief individuel**
lorsque le grief concerne un seul salarié;
- (b) **grief collectif**
lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque le grief affecte deux (2) salariés ou plus.
- 11.05 L'employé qui croit avoir un grief peut en discuter avec son contremaître, accompagné de son délégué, s'il le désire, avant de soumettre son grief à la première étape.
- 11.06 Les griefs seront réglés selon la procédure suivante:

PREMIÈRE ÉTAPE: AU GÉRANT DE L'ENTREPÔT

Au plus tard dans les quinze (15) jours de calendrier de l'incident donnant naissance au grief, le salarié intéressé devra soumettre son grief par écrit au gérant de l'entrepôt. Ce grief devra être signé par l'employé lui-même et être contresigné par son délégué qui pourra accompagner l'employé. Si nécessaire, le représentant de l'Union pourra également être présent.

Le gérant de l'entrepôt devra rendre sa réponse par écrit au délégué dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception, avec copie au salarié concerné.

DEUXIÈME ÉTAPE: AU DIRECTEUR DES SERVICES

Au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du gérant de l'entrepôt, ou de l'expiration de son délai pour répondre, le grief pourra être soumis par écrit au directeur des services qui rencontrera, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, le représentant du Syndicat pour discuter de la question. Le directeur des services devra rendre sa réponse par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'entrevue.

TROISIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

Dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du directeur des services ou de l'expiration de son délai pour répondre, le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage selon la procédure ci-après établie.

- 11.07 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Seul le représentant désigné par la gérance ou le représentant du Syndicat peuvent consentir par écrit à des extensions de délais. Les mots "**jours ouvrables**" s'entendent des jours de travail réguliers cédulés par l'Employeur pour les divers groupes de salariés assujettis aux présentes.
- 11.08 Le Syndicat procédera à l'arbitrage en donnant un avis écrit à cette fin à l'Employeur dans le délai stipulé à la troisième étape. Les parties auront alors vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, le Syndicat ou la Compagnie auront dix (10) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du travail du Québec pour une nomination d'office.
- 11.09 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du travail. Il devra de toute nécessité, avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.
- 11.10 La décision de l'arbitre devra être rendue le plus rapidement possible.

- 11.11 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes. Elle ne devra cependant d'aucune manière changer les dispositions de la présente convention.
- 11.12 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales entre les parties.
- 11.13 A l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux ou par tout représentant dûment mandaté de l'Union, soit par procureurs ou autres personnes autorisées par la Compagnie ou le Local 1999.
- 11.14 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent article à moins d'entente contraire entre les parties tel qu'établi à l'article 11.07 qui précède.
- 11.15 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut maintenir, modifier ou annuler la sanction imposée, ordonner la réintégration de l'employé sans perte de droits et avec compensation totale ou partielle ainsi que toute autre solution qu'il estime juste et équitable dans les circonstances.
- 11.16 L'employé qui se croit injustement congédié ou suspendu doit soumettre son grief par écrit directement à la deuxième étape dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent le jour où le congédiement ou la suspension est survenu et il doit signer son grief.

ARTICLE 12 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 12.01 Au cours de la présente entente, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni session d'étude, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou du Syndicat.
- 12.02 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur.

ARTICLE 13 DISCRIMINATION

- 13.01 (a) Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse ou politique, âge ou sexe.
- (b) Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance ou non-allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégués ou officiers de l'Union.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine régulière de travail pour tous les employés régis par la présente convention collective sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit (8) heures par jour.

14.02 La cédule normale des heures de travail pour la première équipe sera de huit heures (8h00) à dix-sept heures (17h00) avec une interruption non payée d'une (1) heure pour le repas du midi (normalement entre onze heures trente (11h30) et treize heures trente (13h30).

Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra établir des heures de travail différentes pour certaines occupations spécifiques.

De plus, la Compagnie aura également le droit de céder d'autres équipes de travail dont elle déterminera les heures après consultation avec l'Union. Dans le choix des équipes, l'ancienneté générale au sein de chaque occupation prévaudra.

Advenant que la Compagnie désire effectuer un changement aux cédules établies, elle convient d'en discuter avec l'Union avant de le mettre en vigueur. Toutefois, les heures de travail de la première équipe ne seront pas modifiées sans entente préalable entre les parties.

- 14.03 Tout travail autorisé exécuté par un salarié en sus de ses heures quotidiennes régulières ou en sus de sa semaine normale de travail, sera considéré comme surtemps et sera payé à temps et demi de son salaire horaire régulier.
- 14.04 Tout travail autorisé exécuté par un employé le dimanche sera payé à temps double de son salaire horaire régulier.
- 14.05 La Compagnie accordera aux employés cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe, sans perte de salaire, pour se laver et se changer selon le cas.
- 14.06 La Compagnie accordera aux employés deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune, la première pendant la première moitié de l'équipe et la seconde au cours de la seconde moitié de l'équipe.
- 14.07 Tout salarié requis de travailler en temps supplémentaire pour plus d'une (1) heure immédiatement avant ou après sa journée régulière de travail, aura droit à une période de repas non payée de trente (30) minutes et à une allocation de repas de cinq dollars et cinquante cents (5,50\$) [six dollars (6,00\$) à compter du 1er avril 1987].
- 14.08 (a) Le travail supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible, selon la pratique actuelle, parmi les salariés qui sont qualifiés pour faire le travail assigné à la fonction en cause.
- (b) Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire sauf que, dans des cas d'urgence, les salariés seront obligés de travailler des heures supplémentaires après consultation préalable entre la Compagnie et le représentant de l'Union. Aux fins du présent article, le mot "urgence" signifie une situation non prévue dont la solution ne peut être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.
- 14.09 Tout employé qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à quatre (4) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la Compagnie. La présente disposition ne s'applique pas si la Compagnie est incapable de lui donner du travail à cause de force majeure.

14.10 Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, se présente au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de quatre (4) heures à temps et demi, pourvu qu'il effectue tout travail qui puisse lui être assigné par la Compagnie. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsque les heures ainsi effectuées précèdent ou suivent immédiatement l'équipe régulière de l'employé.

14.11 Nonobstant toutes autres dispositions de la convention collective, les conditions ci-après s'appliqueront aux prises d'inventaire.

(a) à moins de raisons sérieuses et justifiées, les salariés sont dans l'obligation d'exécuter ce travail et sont rémunérés conformément à la convention collective;

(b) tout employé ainsi requis de travailler à la prise d'inventaire aura droit à des périodes non payées d'une (1) heure pour les repas et à des allocations de repas de cinq dollars et cinquante cents (5,50\$) pour le vendredi soir et pour les samedi et/ou dimanche midi [six dollars (6,00\$) à compter du 1er avril 1987].

ARTICLE 15 SALAIRES

15.01 Les salaires et occupations pour la durée de la présente convention seront ceux qui apparaissent à l'Appendice "A" annexé à la présente convention pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 16 VACANCES

16.01 Pour les fins de calcul des indemnités de vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

16.02 Aux fins d'établir la durée de vacances à laquelle les salariés ont droit, l'année commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année. Cependant, si un employé, conformément à ses années de service continu à l'emploi de la Compagnie, acquiert, entre le 1er janvier et le 31 décembre d'une année, le droit à une

troisième, quatrième, cinquième ou sixième semaine de vacances, selon le cas, il aura alors droit à cette semaine additionnelle de vacances qui sera prise à une date mutuellement convenue entre l'employé concerné et l'Employeur.

- 16.03 Le salarié recevra son indemnité de vacances avant de partir en vacances.
- 16.04 Tous les salariés qui y ont droit bénéficient d'au moins deux (2) semaines de vacances consécutives en été (s'ils le désirent) soit durant la période entre la première semaine complète de juin et la première semaine complète de septembre de chaque année; ceux qui ont droit à trois (3) semaines et plus ne pourront prendre plus de trois (3) semaines consécutives en été. Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances ou qui n'ont pas pris de vacances en été pourront les prendre en tout temps en dehors de la période d'été, à une période à être mutuellement convenue.
- 16.05 Tous les employés devront, au plus tard le 1er avril de chaque année, remettre à leur contremaître un avis indiquant leur préférence pour leur période de vacances; la cédule des vacances sera par la suite préparée et affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 16.06 En cas de conflit pour le choix de la période de vacances entre deux (2) employés qui ont remis l'avis prévu à l'article précédent le ou avant le 1er avril, l'ancienneté appliquée au sein de la même occupation prévaudra. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps.
- 16.07 Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, a moins d'une (1) année de service régulier à l'emploi de la Compagnie, aura droit à un nombre de jours de vacances équivalant à une journée par mois complet de service, avec un maximum de dix (10) jours et à une paie de vacances équivalant à quatre pourcent (4%) de ses salaires totaux au 31 décembre précédent.
- 16.08 Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, a plus d'une (1) année de service régulier à l'emploi de la Compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à quatre pourcent (4%) de ses salaires totaux au 31 décembre précédent.

- 16.09 Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, a plus de cinq (5) années de service régulier à l'emploi de la Compagnie, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à six pourcent (6%) de ses salaires totaux au 31 décembre précédent.
- 16.10 Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, a plus de dix (10) années de service régulier à l'emploi de la Compagnie, aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à huit pourcent (8%) de ses salaires totaux au 31 décembre précédent.
- 16.11 Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, a plus de vingt (20) années de service régulier à l'emploi de la Compagnie, aura droit à cinq (5) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à dix pourcent (10%) de ses salaires totaux au 31 décembre précédent.
- 16.12 Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, a plus de vingt-cinq (25) années de service régulier à l'emploi de la Compagnie, aura droit à six (6) semaines de vacances et à une paie équivalant à douze pourcent (12%) de ses salaires totaux au 31 décembre précédent.
- 16.13 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er janvier à la date de leur départ, basé sur leurs années de service, soit quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%), dix pourcent (10%) et douze pourcent (12%), selon le cas.
- 16.14 Advenant que des salariés désirent prendre des semaines de vacances en dehors de la période d'été et/ou des semaines de vacances sans solde, l'Employeur convient de collaborer avec eux dans la détermination de leur choix en tenant compte des critères établis au présent article, et en tenant compte des besoins de la production.
- 16.15 Dans l'éventualité où la Compagnie décide de fermer l'entreprise pour fins de vacances au cours de l'été, le salarié pourra opter de prendre ces dites semaines à ses frais. La présente disposition ne s'applique pas si la Compagnie affiche les dates de fermeture le ou avant le 1er mai.

- 16.16 A la condition qu'il soit toujours à l'emploi de la Compagnie au moment où il prend ses vacances, un salarié dont l'indemnité de vacances est réduite par suite d'une absence due à la maladie ou un accident d'une durée de plus de quatre (4) semaines au cours de l'année de référence, reçoit alors une paie de vacances équivalente à son salaire régulier pour une semaine normale de travail et ce, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 17 CONGÉS STATUTAIRES

- 17.01 Les salariés réguliers auront droit aux congés payés et chômés suivants:

- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du travail
- L'Action de Grâces
- Le 24 décembre (1/2 journée)
- Noël
- Le 31 décembre (1/2 journée)

trois (3) congés mobiles selon les dispositions ci-après:

les employés auront droit aux deux (2) congés suivants: soit le 26 décembre et le 2 janvier, soit les 26 et 27 décembre ou les 2 et 3 janvier, ainsi qu'une journée additionnelle dans la période comprise entre le 22 décembre et le 5 janvier. Il est entendu que la Compagnie a l'option de demeurer ouverte pendant tous ces jours et que le choix des journées se fera selon l'ancienneté et les besoins de la production.

- 17.02 Au cas où un des jours fériés susmentionnés est par proclamation du Gouvernement provincial ou fédéral changé pour un autre jour, l'expression "jour férié" s'appliquera au jour indiqué à la proclamation.

- 17.03 Pour avoir droit aux bénéfices du présent article, tout employé devra travailler la veille et le lendemain d'une fête payée, à moins qu'il se soit absenté pour raison de

force majeure ou que ses absences aient été autorisées. Toutefois, un employé absent pour cause de maladie aura droit au congé payé s'il a travaillé au moins un (1) jour ouvrable complet au cours des dix (10) jours ouvrables précédant immédiatement le congé.

- 17.04 L'indemnité remise à chaque employé pour chacun des congés payés et chômés ci-haut mentionnés doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait droit pour une (1) journée de travail au taux régulier. Elle n'inclut aucune prime, sauf les primes d'équipe des salariés régulièrement assignés aux équipes de soir ou de nuit.
- 17.05 Tout employé qui est requis de travailler un jour de congé sera payé à raison de temps et demi de son salaire horaire régulier pour toutes les heures qu'il aura travaillées ce jour-là, en plus de l'indemnité de congé ci-haut prévue.
- 17.06 Si un jour férié survient pendant les vacances d'un salarié, il aura droit de se le faire payer ou de le prendre en vacances; dans cette dernière alternative, il devra le prendre le jour ouvrable qui précède son départ pour vacances et il devra en aviser la Compagnie de façon irrévocable au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Tous les salariés réguliers bénéficieront de leur plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée:
- (a) dans le cas du décès de leur conjoint et d'un enfant, cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
 - (b) dans le cas du décès de leur père, de leur mère, de leur frère, de leur soeur, de leur belle-mère ou de leur beau-père, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
 - (c) dans le cas du décès du gendre, de la bru, des grands-parents, le bénéfice sera d'une journée régulière le jour des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable.

- 18.02 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé le jour de la naissance ou le jour de la sortie de l'hôpital, à son choix, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- 18.03 A l'occasion de son mariage, le salarié régulier a droit à un congé payé le jour du mariage et la veille, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.
- 18.04 Il est convenu que le salarié régulier ne pourra que réclamer le paiement des jours où il aurait normalement été cédulé pour travailler.
- 18.05 Des jours additionnels sans paie sont accordés en addition de la période prévue à 18.01 (a), (b), (c) selon la distance à parcourir ou autres raisons justifiées.

ARTICLE 19 JOURS DE MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 Pour les fins de computation des jours de maladie auxquels les employés ont droit, l'année commencera le 1er janvier et se terminera le 31 décembre de chaque année.
- 19.02 Tous les employés qui, au 31 décembre de chaque année, auront un (1) an complet de service ou plus avec la Compagnie, auront droit à six (6) jours de maladie pour l'année qui débute.
- 19.03 Lorsqu'un employé aura accumulé au 30 novembre d'une année des jours de maladie à son crédit, ils lui seront payés le ou vers le 15 décembre au taux de salaire qu'il reçoit alors.
- 19.04 Tout employé qui prend sa retraite recevra une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie accumulés dans sa banque de jours de maladie et ce, à son taux de salaire au moment où il prend sa retraite.
- 19.05 Tous les employés ayant complété trois (3) mois de service avec l'Employeur devront adhérer au régime actuel d'assurance-salaire (1-4-26), d'assurance médical-majeur, d'assurance-invalidité à long terme et d'assurance-vie, les primes étant payables cinquante-cinq pourcent (55%) par la Compagnie et quarante-cinq pourcent (45%) par les employés.

ARTICLE 20 SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 20.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de sécurité sera formé à cet effet. Un exemplaire du procès-verbal de ces assemblées est remis au Syndicat.
- 20.02 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériel adéquat et accessibles en tout temps seront fournies par la Compagnie.
- 20.03 Tout salarié de l'unité de négociation sera tenu de se soumettre à un examen médical si exigé par la Compagnie; le coût d'un tel examen sera défrayé par l'Employeur; ledit examen sera effectué pendant les heures de travail.
- 20.04 Tout employé qui subit un accident de travail et qui est incapable de compléter sa journée régulière de travail recevra néanmoins son salaire pour ce jour-là.
- 20.05 La Compagnie convient de payer à tous les salariés réguliers à son emploi au 15 septembre de chaque année un montant fixe forfaitaire de soixante-cinq dollars (65,00\$), à titre d'allocation pour l'achat de souliers de sécurité, dont le port sera obligatoire.
- 20.06 L'Employeur mettra un ou des tabliers de caoutchouc à la disposition des employés lorsqu'ils doivent effectuer un changement de batterie sur chariot-élévateur.

ARTICLE 21 FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN

- 21.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 21.02 Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction recevra la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.

- 21.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause impliquant l'Employeur recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales sur production des pièces justificatives.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 22.01 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail s'étant terminée le jeudi précédent, y compris le temps supplémentaire. Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie sera distribuée le mercredi.
- 22.02 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé I ou tout autre moyen équivalent.
- 22.03 Sujet aux dispositions des lois applicables, rien dans la présente convention ne doit être interprété comme constituant une obligation de la part de la Compagnie de garder à son emploi un employé qui a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- 22.04 La Compagnie convient que ses contremaitres et autres cadres normalement n'exécuteront pas des travaux habituellement accomplis par les salariés inclus dans l'unité de négociation. La présente disposition ne s'applique pas dans les cas où il n'y a pas assez de salariés volontaires pour exécuter les travaux requis.
- 22.05 La Compagnie défraiera le coût des copies de cette convention collective et en remettra un exemplaire à chaque salarié.
- 22.06 La Compagnie convient de fournir à tous les salariés qui ont complété leur période de probation au 31 décembre de chaque année, les vêtements de travail suivants au cours des quatre-vingt-dix (90) premiers jours de l'année suivante:
- (a) deux (2) pantalons;
 - (b) deux (2) chemises d'hiver;
 - (c) deux (2) chemises d'été;

Ces vêtements demeureront la propriété de la Compagnie, mais leur entretien sera la responsabilité et aux frais des salariés.

ARTICLE 23 **CORRESPONDANCE**

- 23.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999
9393, rue Edison, suite 200
Ville d'Anjou, Québec
H1J 1T4

et/ou

LA COMPAGNIE J.B. ROLLAND ET FILS
8160, chemin Royden
Ville Mont-Royal, Québec
H4P 2J6

ARTICLE 24 **VALIDITÉ**

- 24.01 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.
- 24.02 Toute modification ou tout amendement à la présente convention doit être signé par les représentants dûment autorisés de la Compagnie et de l'Union.

ARTICLE 25 **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 25.01 Les mesures disciplinaires seront appliquées par la Compagnie selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme d'avertissement écrit, de suspension ou de congédiement, selon les circonstances.
- 25.02 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier et copie doit être remise immédiatement à un délégué. Une autre copie sera également expédiée à l'Union selon la clause 23.01.

- 25.03 Tout avertissement apparaissant au dossier d'un employé et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé; toutefois, si une suspension apparaît au dossier, la période sera alors de douze (12) mois, à compter de la date de la suspension.
- 25.04 Dans l'éventualité où une mesure disciplinaire est prise par l'Employeur, elle devra être appliquée dans le plus bref délai possible, mais pas plus tard que dans les quinze (15) jours suivant la connaissance des faits qui y ont donné naissance.

ARTICLE 26 **CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 26.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines qui peut débuter avant l'accouchement et se poursuivre après l'accouchement.
- 26.02 La salariée doit aviser la Compagnie le plus tôt possible de son intention de se prévaloir de son congé de maternité, mais au moins trois (3) semaines avant son départ. Cet avis doit indiquer la date prévue pour le départ et pour le retour au travail et il doit être accompagné d'un certificat médical.
- 26.03 La salariée continue d'accumuler de l'ancienneté pendant son congé de maternité.
- 26.04 Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la Compagnie convient d'appliquer les dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. c, N-11) et du règlement applicable au congé de maternité qui sont en vigueur.

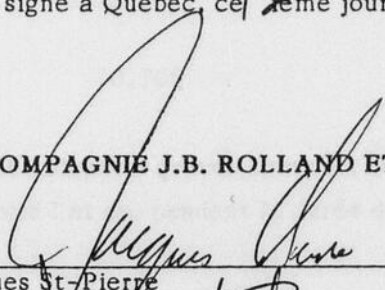
ARTICLE 27 **DURÉE**

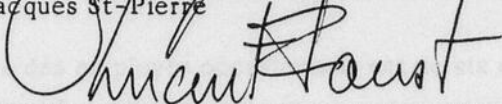
- 27.01 Il est mutuellement convenu que cette convention collective entrera en vigueur le jour de sa signature et qu'elle expirera le 31e jour du mois de mars 1988.
- 27.02 Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'à

l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit légal de grève ou de lock-out.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 2^e jour du mois de de septembre 1986.


LA COMPAGNIE J.B. ROLLAND ET FILS


Jacques St-Pierre


Vincent Forest

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999


Gilles Laliberté


Paul Bureau

APPENDICE "A"

TAUX DE SALAIRE

	<u>04/04/86</u>	<u>01/01/87</u>
Catégorie I	10,70\$	11,10\$

Le taux d'embauchage est de soixante-quinze cents (0,75\$) inférieur au taux régulier de la catégorie I et ce, pendant la durée de la période de probation.

Le taux de salaire horaire des employés occasionnels est de six dollars (6,00\$) pour la durée de la présente convention.

L'Employeur se réserve le droit de nommer, à sa discrétion, des chefs d'équipe et ce, sans affichage. Les chefs d'équipe auront droit à une prime fixe de cinquante cents (0,50\$) l'heure sur le taux de leur fonction.

Les salariés assignés à l'équipe du soir (troisième équipe) ont droit à une prime d'équipe de trente cents (0,30\$) l'heure pour toutes les heures régulières travaillées sur telle équipe.

Les salariés assignés à l'équipe de nuit (quatrième équipe) ont droit à une prime d'équipe de trente-cinq cents (0,35\$) pour toutes les heures régulières travaillées sur telle équipe.

A titre de rétroactivité, tous les salariés réguliers à l'emploi de la Compagnie à la date des présentes ont droit à un montant fixe, forfaitaire de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure pour toutes les heures travaillées depuis la première semaine complète de janvier 1986.

APPENDICE "B"

	<u>OCCUPATION</u>	<u>CATÉGORIE</u>
Contrôle	maintenance	I
Manutention	manutentionnaire	I

Les divers postes actuellement inclus dans l'occupation de "manutentionnaire" sont assignés selon la pratique actuelle et la Compagnie assignera les postes vacants permanents en prenant en considération ses besoins opérationnels, les qualifications requises et l'ancienneté.

3. L'Employeur convient de fournir, le ou vers le 1er septembre 1986, des vestes de laine aux manutentionnaires travaillant près des portes d'expédition et qui en ont besoin.
4. **Régime de rente:** L'Union et l'Employeur s'engagent à former un comité composé de deux (2) représentants nommés par l'Union et de deux (2) représentants nommés par l'Employeur. Ce comité sera responsable de l'administration d'une Caisse en fidéicomis à laquelle seront versées les contributions des salariés et de l'Employeur au Régime de Rentes des Employés de J.B. Rolland Ltée, membres de l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999.

Le comité sera formé dès la signature de la présente convention collective de travail et les contributions seront versées mensuellement à la Caisse en fidéicomis à compter de la première semaine complète de janvier 1986.

La contribution de l'Employeur est fixée par la présente à une somme de cinq cents (0,05\$) l'heure pour toutes les heures régulières effectivement travaillées jusqu'à concurrence d'un maximum de deux dollars (2,00\$) par semaine. La contribution des employés sera déterminée par le comité. A compter de la première semaine complète de janvier 1987, la contribution de l'Employeur est fixée par la présente à une somme de dix cents (0,10\$) l'heure pour toutes les heures régulières effectivement travaillées jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre dollars (4,00\$) par semaine.

Lors de l'adoption des différentes modifications aux lois régissant les régimes supplémentaires de rentes par les gouvernements fédéral et provincial, les actifs de la Caisse en fidéicomis seront transférés à la Caisse de retraite administrée par le Comité de Retraite des Régimes de Rentes à l'intention de Certains Membres de l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999, les parties s'engageant à établir cette caisse de retraite avant le 31 décembre 1986.

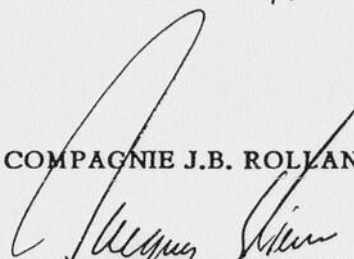
Le transfert devra s'effectuer au plus tard le 31 décembre 1986. A compter de cette date, les versements mensuels

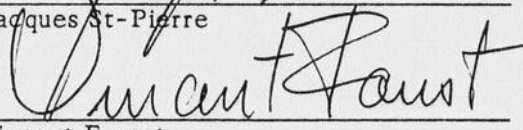
des contributions futures seront faits à cette dernière Caisse de Retraite.

5. Le poste de M. Lafrance à titre d'opérateur de l'écran cathodique est réputé être inclus dans l'unité de l'entrepôt parce qu'il est effectivement opéré par M. Lafrance. Advenant que tel ne soit plus le cas, les parties conviennent de se rencontrer afin de tenter de trouver une solution à cette nouvelle situation.

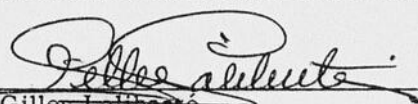
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 12ème jour du mois de de septembre 1986.

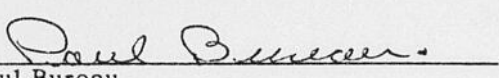
LA COMPAGNIE J.B. ROLLAND ET FILS


 Jacques St-Pierre


 Vincent Forest

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
 LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
 DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999


 Gilles Laliberté


 Paul Bureau