

5749-04

300

Copie conforme à l'originale
W. Fenou

300 employés à La Salle, Que.

C O N V E N T I O N

CONVENTION intervenue de leur plein gré le 1^{er} février 1982

ENTRE
L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES, VINS
ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C. pour 14 centres

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES,
VINS ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

FILS, LIMITEE, DISTILLERS CORPORATION LIMITEE, ATLANTIC DISTILLERS
LTD.

SECTIONS LOCALES 48, 64, 190, 191 ET 200

ET

JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITEE
DISTILLERS CORPORATION LIMITEE
ATLANTIC DISTILLERS LTÉE
LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTÉE

ET

LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE GIMLI)

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1115
M.T.M.S.R.

'82 JUN 28 13 41

En vigueur du 1^{er} février 1982
au 31 janvier 1985

C O N V E N T I O N

L'Employeur reconnaît par les présentes à l'Union
comme la CONVENTION intervenue ce 1er jour de février 1982,
entre l'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES, VINS
ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C. pour le compte
de plusieurs de ses sections locales affiliées, n^{OS} 48, 64,
190, 191 et 200 ci-après nommées l'Union et JOSEPH E. SEAGRAM &
FILS, LIMITÉE, DISTILLERS CORPORATION LIMITÉE, ATLANTIC DISTILLERS
L^{TÉE}, LA DISTILLERIE MONTMORENCY L^{TÉE}, ET LA COMPAGNIE SEAGRAM
L^{TÉE}, (USINE DE GIMLI), ci-après nommées l'Employeur.

DÉCLARATION:

ATTENDU que, les parties ci-haut mentionnées ont
l'intention de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles
et économiques entre l'Employeur, ses Employés et l'Union, et
d'établir et d'encourager la pratique et le fonctionnement d'une
convention collective entre les parties ci-dessus mentionnées.

EN CONSÉQUENCE, pour bonne et valable considération
donnée par chacune des parties à l'autre au moment de la signature
des présentes, et pour laquelle reçu est par les présentes donné
et en considération des promesses mutuelles et des conventions
ci-après contenues, il est mutuellement convenu comme suit:

.../

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET BUT

L'Employeur reconnaît par les présentes l'Union comme la seule organisation ouvrière représentant les Employés de l'Employeur et reconnaît et convient de discuter et de négocier avec l'Union comme le seul et unique agent négociateur pouvant négocier pour et au nom desdits Employés dans les usines de l'Employeur à: WATERLOO, ONTARIO; LASALLE, QUÉBEC; RICHIBUCTO, NOUVEAU-BRUNSWICK; BEAUPRÉ, QUÉBEC; et GIMLI, MANITOBA; et toute nouvelle acquisition d'usine qui pourrait être opérée et gérée par l'Employeur, pourvu cependant que l'application de cette clause ne soit pas en conflit avec la loi Fédérale ou Provinciale ou les règlements relatifs aux questions de travail.

Le terme "Employés" tel qu'usité dans cette convention ne doit pas comprendre les directeurs, surintendants, chefs de département, surveillants, contremaîtres non préposés à la production, chimistes, (ceux qui font régulièrement un travail exigeant un diplôme en Sciences), employés du bureau d'administration, et tous les autres employés ayant entière autorité d'embaucher et de congédier des employés et excluant les employés qui sont actuellement régis par une convention de travail avec une autre organisation ouvrière affiliée à la F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

Les personnes exclues de cette convention de travail n'auront pas le droit d'exécuter un travail normalement exécuté par les employés assujettis à cette convention et qu'ils exécutent actuellement ou ont exécuté dans le passé.

ARTICLE II - MEMBRES

1. L'Employeur consent à ne garder à son emploi que les membres en règle de l'Union et en fait une condition d'emploi.

2. L'Union sera le seul juge du statut de ses membres. Tout employé qui néglige de devenir membre de l'Union dans la limite de temps prescrite ci-après ou qui néglige de payer les droits d'adhésion requis et les cotisations mensuelles décrétées par l'Union ou qui subséquemment cessera d'être un membre en règle de l'Union, sera immédiatement congédié après qu'un avis écrit de l'Union aura été envoyé à l'Employeur stipulant les raisons du congédiement. L'expulsion ou la suspension des membres par l'Union locale sera faite selon les règlements de la constitution de l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes.

3. Avant de commencer leur travail, les employés nouvellement embauchés seront requis de se présenter au représentant de l'Union pour être inscrits sur la liste des membres adhérents et devront payer les droits et cotisations correspondant à leur statut.

4. Tous les Employés nouvellement embauchés seront sujets à une période d'essai pendant les premiers soixante (60) jours de calendrier d'emploi et peuvent être congédiés par l'Employeur en tout temps durant telle période d'essai sans qu'il soit nécessaire d'en mentionner la cause.

ARTICLE II - MEMBRES (suite)

5. Tous les Employés assujettis aux stipulations de cette convention seront requis de payer les droits d'adhésion, les cotisations périodiques et toutes autres cotisations dûment autorisées et établies par l'Union afin de demeurer membres en règle.

ARTICLE III - DÉDUCTION À LA SOURCE

1. L'Employeur consent à déduire à la source tous les droits d'adhésion et cotisations dûment autorisés tels que requis par l'Union sur présentation d'autorisations individuelles dûment signées par les Employés autorisant l'Employeur à faire de telles déductions à la source tel que requis par la loi et en accord avec la convention locale, et de remettre ces déductions au secrétaire-financier de l'Union. L'Employeur ne sera en aucune façon tenu responsable de l'utilisation de telles déductions et pourra obtenir sur paiement une quittance de l'Union.

2. L'Employeur convient de garantir la retenue sur la paie finale de tout Employé assujetti à la stipulation ci-haut, afin qu'advenant le congédiement temporaire ou suspension à la demande de l'Union, tels Employés, avant de recevoir leur dernière paie, puissent payer les dettes qu'ils ont envers l'Union (cotisations, droit d'adhésion, taxes). L'Employeur convient, qu'advenant négligence de sa part en donnant à l'Employé sa dernière paie avant que celui-ci paye ses dettes envers l'Union,

ARTICLE III - DEDUCTION A LA SOURCE (suite)

l'Employeur sera responsable et paiera à l'Union tous les montants dus à l'Union par cet Employé.

Il est de plus convenu que l'Employeur fera paiement à l'Union tel que mentionné ci-haut dans la semaine suivant la réception de l'avis de l'Union.

ARTICLE IV - EMBAUCHE

1. Les parties contractantes conviennent qu'il est désirable de stabiliser l'emploi dans l'industrie en donnant la préférence d'emploi à des personnes expérimentées, et reconnaissent que les connaissances et l'expérience de l'Union dans l'industrie, de concert avec connaissance de sources de personnes compétentes qui sont disponibles, peuvent être une aide pour l'Employeur en recrutant les Employés dont il a besoin. Il est alors convenu que l'Employeur avisera l'Union lorsqu'il y aura intention d'embaucher et fournira l'occasion à l'Union de recommander des candidats pour le poste. Des avis similaires peuvent être donnés à d'autres sources d'emploi. L'Employeur consent de plus à tenir dûment compte de ces candidatures.

2. L'Employeur convient d'aviser l'Union par écrit lorsque de nouveaux Employés sont embauchés, en indiquant le nom, adresse, âge, sexe, numéro de téléphone, ainsi que la classification d'emploi si l'Union le désire.

ARTICLE V - CONGÉDIEMENT

1. L'Employeur ne pourra congédier aucun Employé sans cause valable. Antérieurement à tout congédiement, l'Employeur devra aviser le délégué syndical et/ou l'officier de l'Union d'être présent lorsque des accusations formelles sont logées contre un Employé.

2. Afin de permettre au représentant de l'Union d'avoir le temps nécessaire pour vérifier la véracité des accusations, l'Employé ne sera pas congédié, mais pourra être suspendu pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Si après ces cinq (5) jours le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante, l'Employé pourra être considéré comme congédié.

3. Si l'Union ou l'Employé considère qu'un tel congédiement est injuste, le grief sera considéré de la manière prescrite à l'ARTICLE XXII ci-après, pourvu que le grief soit soumis par écrit à l'Employeur et à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs après qu'un tel congédiement soit devenu effectif.

4. Advenant qu'il soit déterminé que ledit congédiement ait été injuste, l'Employé devra être réinstallé sans préjudice ou perte de ses droits d'ancienneté et devra recevoir la paie au complet pour le temps perdu.

5. Advenant qu'un Employé soit congédié, tel Employé recevra tous les montants qui lui sont dus moins ceux qui sont dus à l'Union pour les cotisations.

ARTICLE V - CONGÉDIEMENT (suite)

6. Tout Employé ayant travaillé deux ans sans qu'aucun blâme à son actif n'ait été consigné par écrit dans son dossier, ne pourra avoir de blâmes antérieurs à ces deux années utilisés contre lui pour raisons disciplinaires.

7. L'Employé concerné, ainsi que sa section locale recevra copie de toute réprimande écrite.

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES

1. Il est spécifiquement entendu et convenu qu'il n'y aura ni contrainte, coercition, intervention ou discrimination par l'Employeur ou ses agents, contre aucun membre de l'Union à cause de son adhésion ou de ses activités syndicales.

2. Il est de plus entendu et convenu qu'il ne sera pas considéré comme cause justifiable pour le renvoi d'un Employé, le fait que cet Employé participe à n'importe quelles activités syndicales.

3. Le délégué d'atelier et/ou officier d'Union peut, avec la permission de son surveillant, traiter toute affaire urgente concernant l'Union et qui requiert son attention. Cette permission sera donnée sans délai exagéré, en tenant compte des nécessités du travail. Il est entendu qu'il n'y aura pas d'abus.

4. Pour satisfaire aux exigences de leurs fonctions syndicales, il est entendu que les officiers de sections locales

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

qui sont en congé auront le droit de visiter leur usine et que les officiers de l'Union Internationale auront le droit de visiter les usines. Il est entendu que ces officiers devront se procurer un laissez-passer de courtoisie pour visiteurs auprès du directeur de l'usine, avant chaque visite.

5. Les officiers et membres de l'Union auront droit à des congés temporaires sans rémunération pour toute transaction officielle de l'Union, prenant en considération les besoins de production de l'Employeur.

6. Un nombre limité d'Employés seront payés au salaire régulier par l'Employeur pour tout le temps pris par des conférences patronales-ouvrières convoquées et acceptées par l'Employeur durant les heures régulières de travail desdits Employés dans son établissement. Si la conférence patronale-ouvrière devait se continuer en dehors des heures régulières de travail, le salaire prévu pour temps supplémentaire s'appliquera.

7. L'Employeur fournira un tableau sur lequel des avis concernant les affaires officielles de l'Union pourront être affichés.

8. Les délégués d'atelier ne doivent pas être transférés de leur département sans consultation et entente avec l'Union.

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL

1. (a) L'horaire régulier de travail pour tous les Employés, excepté les Employés travaillant sur des opérations continues, consistera en quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi.

(b) L'horaire régulier de travail pour les opérations continues consistera en quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun à l'intérieur de sept (7) jours (lundi au dimanche semaine de travail).

Il est convenu que les jours de repos dans la semaine de travail seront consécutifs. Tous les quarts devront alterner.

2. Les heures régulières pour commencer et quitter le travail seront telles que spécifiées dans l'Appendice "B", Supplément local à la convention collective.

3. (a) Les horaires de travail préparés pour des opérations continues de deux (2) semaines seront affichés une (1) semaine avant qu'ils n'entrent en vigueur, et comprendront les horaires pour le samedi et dimanche.

(b) Le mode des horaires de travail et tous les changements effectués ci-après devront être discutés par les deux parties contractantes avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

(c) L'annulation du travail prévu pour le samedi et dimanche requerra une pénalité de changement d'équipe de quatre (4) heures de paie. Le travail du samedi et dimanche requis par moins de quarante-huit (48) heures d'avis, requerra aussi une pénalité de changement d'équipe, mais dans aucune circonstance la pénalité de changement d'équipe ne sera payée à cause de la nécessité de remplacer pour le quart d'un ouvrier affecté.

(d) Advenant qu'un Employé préposé à des opérations continues soit requis pour exécuter un travail à des heures autres que celles mentionnées à l'horaire régulier, il sera payé au taux du temps supplémentaire pour toutes ces heures. Advenant qu'il devienne nécessaire de changer tout l'horaire, le taux de temps et demi sera payé pour le premier changement d'équipe. Cette compensation s'appliquera seulement lors d'un changement d'horaire temporaire et non en réintégrant l'horaire régulier, à moins que le transfert à l'horaire temporaire ne se continue dans la semaine suivante.

4. Tout changement dans l'horaire affiché durant la semaine régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures de travail exécutées la première journée d'un tel changement en plus de toutes les heures supplémentaire gagné durant cette semaine.

5. Lorsqu'il y a du temps supplémentaire celui-ci doit être également distribué parmi les Employés disponibles

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

du département et qui normalement exécutent ce travail.

6. Les Employés, à l'exception de ceux chargés des opérations continues, auront deux périodes d'arrêt de travail pour le repos, l'une durant la matinée et l'autre dans l'après-midi.

7. Il se peut qu'il soit accordé aux Employés de tous les départements, excepté sur les opérations continues, une (des) période(s) pour se laver.

8. Il est convenu que le total des périodes de repos et de celles allouées pour se laver ne devra pas excéder trente (30) minutes par jour. L'allocation de ces périodes et leur durée seront décrites dans le supplément local.

9. Toutes opérations régulières prévues pour le samedi et le dimanche, ou annulées, après midi le jeudi qui précède exigeront une compensation de quatre (4) heures de paie, sauf dans les cas d'absence, d'incendie, de panne d'électricité ou acte de Dieu.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION

1. Tous les Employés sujets à cette convention collective seront rémunérés pour leurs services selon d'Appendice "A" Taux de Salaire, ci-après attaché.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION (suite)

2. Tous les Employés seront payés le mercredi, jeudi ou vendredi selon la coutume usuelle, avant ou pendant les heures de travail.

3. Les Employés licenciés recevront tout l'argent qui leur est dû au moment de leur licenciement.

4. Les nouveaux Employés commenceront au taux de un dollar (\$1.00) l'heure de moins que les taux spécifiés dans l'Appendice "A" Taux des Salaires, pour une période de 2080 heures régulières de travail actif. Après quoi ils recevront le plein salaire.

5. Tout travail exécuté en plus de huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux de temps et demi. Temps double sera payé après trois (3) heures de temps supplémentaire contigu à une journée de travail.

6. Tout travail exécuté le samedi sera payé temps et demi du taux de base.

7. Tout travail exécuté le dimanche sera payé temps double du taux de base.

8. Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières du service sera payé au taux de temps et demi.

/ /

ARTICLE VIII - REMUNERATION (suite)

9. (a) Dans le cas d'heures supplémentaires, les conditions suivantes s'appliqueront:

(i) Moins d'une heures supplémentaire.

Le travail se poursuit au-delà de l'heure de départ habituelle, jusqu'à l'achèvement du travail.

(ii) Une heure à deux heures supplémentaires.

Il y aura une période d'arrêt de travail de dix (10) minutes rémunérée pour repos.

(iii) Plus de deux à quatre heures supplémentaires.

Il y aura un arrêt de quinze (15) minutes pour le repos ainsi qu'un autre de trente (30) minutes pour le repas et se laver qui seront payés. De plus un repas payé sera fourni.

(iv) Plus de quatre heures supplémentaires.

Après chaque période de quatre heures de travail, il y aura un arrêt de trente (30) minutes pour le repas et se laver qui sera payé, et un repas payé sera fourni.

Entre les périodes de repas, il y aura un arrêt pour repos de quinze (15) minutes qui sera payé.

ARTICLE VIII - REMUNERATION (suite)

Ces conditions d'heures supplémentaires sont applicables avant ou après qu'une période de travail de huit heures ait été complétée.

(Les conditions de la section 9(a) ne s'appliquent pas nécessairement aux opérations continues, ou les procédures établies demeurent en vigueur).

(b) Dans le cas où l'Employeur ne peut offrir le repas, un montant de six dollars cinquante (\$6,50) par repas sera payé au lieu de l'approvisionnement du repas. À partir du 1er février 1983, le paiement sera de sept dollars (\$7,00). À partir du 1er février 1984, le paiement passera à sept dollars cinquante (\$7,50).

10. Un Employé qui travaille du temps supplémentaire sera payé un minimum d'un quart (1/4) d'heure et pour chaque unité de temps supplémentaire additionnel d'un quart (1/4) d'heure.

11. Les Employés qui seront rappelés au travail durant leurs vacances seront rémunérés au taux de temps double.

12. Tous les Employés travaillant dans l'équipe finissant le plus près de minuit recevront un boni d'équipe de trente-neuf (39) cents l'heure et tous les Employés travaillant sur l'équipe de quart commençant le plus près de minuit, recevront un boni d'équipe de soixante (60) cents l'heure. Lorsque les

ARTICLE VIII - REMUNERATION (suite)

ouvriers d'équipe sont requis de travailler des heures supplémentaires, le boni d'équipe sera ajouté au taux régulier et le taux du temps supplémentaire appliqué au total. Le taux de base de l'horaire de travail d'un Employé d'équipe déterminera le montant du boni d'équipe applicable au temps supplémentaire.

Aucun boni d'équipe ne sera ajouté dans le cas des Employés de jour exécutant un travail supplémentaire dans l'équipe ayant le plus haut boni.

13. Les primes de quart des Employés sur des équipes permanentes ou la moyenne des primes pour les Employés travaillant continuellement sur les équipes en rotation, devront être considérées comme partie intégrante de leur salaire horaire pour le calcul et le paiement des jours de fête, vacances, congé pour cause de mortalité dans la famille, compensation supplémentaire pour accidents et indemnité de service judiciaire.

ARTICLE IX - TRAVAIL GARANTI

1. Les Employés se présentant au travail tel que prévu, se verront offrir du travail pour les huit (8) heures normalement comprises dans la période de travail de leur département pour cette journée. Il y aura exception à la règle lorsque surviendront: incendie; panne d'électricité ou acte de Dieu. Dans ces conditions les Employés s'étant présentés au travail se verront garantir quatre (4) heures d'ouvrage.

ARTICLE IX - TRAVAIL GARANTI (suite)

Si l'Employeur ne peut offrir de travail, de quelque sorte qu'il soit, et qu'une période inférieure à quatre (4) heures soit travaillée, la compensation sera équivalente à quatre (4) heures au taux régulier.

2. Tout Employé qui a quitté l'usine après son travail régulier et qui est appelé à exécuter du travail d'urgence spécifique sera payé au moins quatre (4) heures au taux de temps double. Tout travail exécuté en plus de quatre (4) heures sera aussi payé au taux de temps double, à moins, cependant, que ceci fasse partie de l'horaire régulier de l'Employé. En un tel cas le taux régulier sera payé. L'Employé ne devra pas exécuter de travail autre que du travail d'urgence.

3. La Compagnie fournira un repas payé à l'Employé qui a été appelé à travailler pour exécuter du travail d'urgence si la durée du travail d'urgence dépasse quatre (4) heures.

Un deuxième repas sera fourni après huit heures de travail d'urgence. Ces repas seront payés durant la période de travail d'urgence seulement et non au cours de la période de travail régulière de l'Employé.

Il a été clairement établi que lorsqu'un Employé est au travail pour une urgence et qu'une autre urgence survient ceci sera considéré comme la même urgence.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

1. Les jours suivants sont par les présentes déclarés congés payés: Jour de l'An, Vendredi-Saint,

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS (suite)

Fête de la Reine, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâce et Jour de Noël. Quatre congés additionnels, tel que stipulé à l'Appendice "B", supplément local, seront reconnus.

2. Les Employés qui ne sont pas requis de travailler durant l'un de ces congés recevront huit (8) heures de salaire, à leur taux régulier.

3. Les Employés qui sont requis de travailler l'un de ces jours de congé recevront temps et demi pour toutes les heures travaillées, qui ne seront pas moins de huit heures (8), plus huit (8) heures de paie de congé.

4. Pour être admissible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé doit recevoir une paie durant la semaine ou ledit congé est observé. Cependant, pour être éligible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé mis à pied devra avoir travaillé dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la journée où le congé est observé. Les Employés qui ne reçoivent pas de salaire durant la semaine dans laquelle un congé est observé, mais qui sont absents par suite d'un certificat médical, pendant la période d'attente exigée avant de pouvoir recevoir les paiements d'indemnité hebdomadaires, ou qui sont absents pour affaires syndicales avec approbation de l'Employeur, auront aussi leur congé payé.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS (suite)

En aucun cas le congé sera payé quand l'Employé sera couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, paye de maladie de l'Employeur, ou par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail. Cependant si un congé est observé durant la période où l'Employé est couvert par la paye de maladie de l'Employeur, cette dernière sera majorée à huit (8) heures de paye au taux régulier.

5. Si l'un de ces congés payés est un samedi, il sera observé le vendredi. Si c'est un dimanche, il sera observé le lundi. Si le local d'Union et la Direction de l'usine s'entendent mutuellement pour observer le congé un autre jour, cet autre jour deviendra déterminant pour le salaire ou le temps supplémentaire.

6. Advenant que les opérations régulières doivent être exécutées durant l'un de ces congés payés, un avis sera donné au plus tard à midi le deuxième jour de travail précédant le congé. Cependant, advenant que la Compagnie ne réalise pas l'horaire affiché pour le travail en ce jour de congé, l'Employé recevra quatre (4) heures au salaire régulier en plus du congé payé.

ARTICLE XI - VACANCES

1. L'Employeur accordera des vacances avec paie à tous les Employés de la manière suivante:

ARTICLE XI - VACANCES (suite)

Période d'ancienneté	Vacances
1 an	2.6 semaines
5 ans	3.6 semaines
10 ans	4.6 semaines
20 ans	5.6 semaines
25 ans	6.6 semaines

Les trois (3) jours de vacances additionnels seront reportés à la période des fêtes dans le but de fournir aux Employés l'occasion de bénéficier d'une période ininterrompue de vacances entre Noël et le Jour de l'An. Cependant, il est convenu que quelques Employés seront tenus de travailler durant cette période et que ces Employés recevront ces trois (3) journées additionnelles à un autre moment de l'année.

2. La période des vacances sera du 1^{er} janvier au 31 décembre. Aucun Employé ne sera requis de prendre ses vacances avant le 1^{er} mai ou après le 30 septembre.

3. Les Employés pourront choisir leurs périodes de vacances selon leur droit d'ancienneté, prenant en considération l'opération efficace de l'usine.

4. Un Employé qui est admissible à des vacances, peut demander ses vacances à n'importe quel moment commençant le ou après le 1^{er} janvier de l'année de vacances.

5. Aucun Employé ne sera requis d'accomplir le travail d'un Employé en vacances en plus de son travail

ARTICLE XI - VACANCES (suite)

régulier.

6. Advenant qu'un congé tombe durant la période de vacances d'un Employé, celui-ci sera payé pour ce jour de congé en plus de sa paie de vacances. Cette clause s'appliquera aux congés tombant durant la période de vacances pris après mais contigué à une mise à pied. Cette clause s'appliquera aussi aux congés tombant durant la période de fermeture anticipée de l'usine pour les Employés dont la période de vacances aura été approuvée pour cette période et qui ont été mis à pied temporairement.

7. Pour être admissible aux vacances, les Employés doivent rencontrer les conditions qui suivent:

(a) Les Employés ayant un an à cinq (5) ans d'ancienneté doivent avoir reçu une rémunération d'au moins vingt-six (26) semaines entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année de la période des vacances, ou avoir reçu une rémunération pour vingt-six (26) semaines durant les douze (12) mois précédant la date anniversaire de l'embauche de l'Employé durant l'année de la période des vacances.

(b) Les Employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté doivent avoir reçu une rémunération pour au moins dix-huit (18) semaines entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année de la période des vacances ou avoir reçu une rémunération pour dix-huit (18) semaines

ARTICLE XI - VACANCES (suite)

durant les douze (12) mois précédant la date anniversaire de l'embauche de l'Employé à la période des vacances.

(c) Le terme "rémunération" tel qu'ici usité comprendra les paiements bénéfiques-maladies hebdomadaires reçu par un Employé couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, et la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, pourvu que tels paiements de bénéfices hebdomadaires soient crédités pour une vacance seulement.

8. La paie des vacances selon l'Article XI, Section 7, sera comme suit:

(a) Les deux premières semaines de vacances pour tous les Employés seront basées sur:

(i) 4% du salaire brut, y compris le temps supplémentaire et le temps prime - durant la période d'éligibilité tel que décrit à l'Article XI (7) (a).

OU

(ii) 80 heures de travail régulier, si c'est la meilleure option.

ARTICLE XI - VACANCES (suite)

1. Dans (iii) 96 heures de salaire au taux régulier pour les Employés qui ont travaillé une moyenne de 48 heures ou plus, pendant un minimum de (26) vingt-six semaines au cours de la période d'éligibilité choisie par l'Employé pour obtenir ses vacances.

(b) Les vacances supplémentaires acquises sous l'Article XI, seront payées sur une base de 40 heures au taux régulier ou 48 heures au taux régulier, si l'Employé a travaillé en moyenne 48 heures ou plus, pendant un minimum de 26 semaines au cours de la période d'éligibilité choisie par l'Employé pour obtenir ses vacances.

9. Si un Employé qui est admissible à des vacances quitte son emploi pour quelque raison que ce soit durant l'année avant qu'il ne prenne ses vacances, il aura droit à sa paye de vacances.

10. Si durant la période de vacances de nouveaux taux deviennent en vigueur, les Employés qui prendront leurs vacances durant la période des vacances après la date d'entrée en vigueur auront leurs paies de vacances calculées selon les stipulations du présent Article, mais en se servant des nouveaux taux en vigueur.

ARTICLE XII - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS,
CONGEDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL

1. Dans le but de déterminer les droits d'ancienneté, la durée des services d'un Employé commencera à partir de la première journée de son embauche par l'Employeur. Dans tous les cas de transfert, promotion, rappel, augmentation ou diminution du nombre d'Employés, les droits d'ancienneté des Employés seront premièrement pris en considération. Le principe du droit d'ancienneté régira tous les cas incluant même le remplacement d'un Employé d'une équipe ou de nouvelles promotions créées. Si des ouvertures se présentent à une position à taux plus élevé, le droit d'ancienneté incluant l'habileté à exécuter le travail sera le facteur prédominant dans le choix des Employés à ces postes vacants. L'Employeur donnera avis de licenciement à tous les Employés qui seront mis à pied durant la journée précédant la journée où les Employés seront mis à pied.

2. Les pratiques courantes concernant l'exercice du droit d'ancienneté concernant les promotions, les licenciements, les rappels et les cas s'y rapportant domineront et peuvent être contenues dans l'Appendice "B" supplément local, ci-joint.

3. Tous les postes ouverts ou nouvellement créés devront être affichés pendant cinq (5) jours ouvrables. Advenant que des Employés qualifiés soient en vacances ou en permis d'absence autorisé, l'Employeur devra aviser ces Employés

ARTICLE XII - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS,
CONGEDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL (suite)

de telles ouvertures ou de nouvelles positions créées, par la poste. L'Employé prendra tous les moyens pour aviser l'Employeur de son intention de poser sa candidature. Cependant, au cours des trois (3) jours ouvrables après le retour de vacances, d'absence autorisée, ou de congé de maladie dudit Employé, celui-ci peut présenter sa candidature qui sera dûment prise en considération. Les Employés ayant un permis d'absence autorisé, ou un congé de maladie, doivent retourner au travail dans les trois (3) mois suivant la date de l'affichage afin d'avoir le droit de postuler.

4. Il est entendu que le transfert d'un Employé d'un département à un autre n'affectera pas les droits d'ancienneté de cet Employé envers son Employeur.

5. Les droits d'ancienneté des Employés se termineront lorsqu'ils seront congédiés ou lorsqu'ils démissionneront.

6. Les droits d'ancienneté des Employés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté se termineront s'ils n'ont pas travaillé, en aucun temps, durant une période continue de trente-six (36) mois. Les périodes de temps durant lesquelles un Employé aurait pu travailler mais était absent et a reçu des bénéfices hebdomadaires tel que prévu par l'Article XVII, Accident ou des bénéfices hebdomadaires tel que prévu par l'Article XX, programme de Bien-Être et

ARTICLE XII - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS,
CONGEDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL (suite)

de Santé, seront considérées comme du temps travaillé en vertu de cette clause. Cette section ne s'applique pas aux Employés incapables de travailler et possédant un certificat médical s'étendant au-delà de trois ans.

7. Si un Employé quitte son travail ou ne se rapporte pas au travail tel que prévu, sans avoir avisé ou obtenu la permission de son surveillant, sauf dans le cas de maladie ou d'urgence, tel Employé peut être considéré comme ayant quitté d'une manière permanente son emploi et perdra tous ses droits d'ancienneté. Cette clause ne s'appliquera qu'en cas d'abus.

8. Lors du rétablissement d'emploi, les Employés mis à pied rappelés pour retourner au travail devront se rapporter au temps indiqué dans l'avis écrit ou informer l'Employeur dans les soixante-douze (72) heures s'ils sont dans l'incapacité de rentrer au travail. À défaut d'un avis de l'Employé avisant l'Employeur des raisons qui l'empêchent de reprendre le travail, celui-ci sera rayé de la liste des Employés. L'Employeur en avisera ainsi l'Employé à sa dernière adresse enregistrée dans les fichiers.

9. Les Employés rappelés à l'ouvrage peuvent demander la permission qu'on les excuse jusqu'à ce que les noms des Employés sur la liste d'ancienneté soient épuisés. Cette clause s'appliquera seulement lorsqu'il y a rappel pour

ARTICLE XII - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS,
CONGEDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL

(suite)

du travail saisonnier ou temporaire. Cette clause s'appliquera conjointement en accord avec les clauses supplémentaires locales.

10. Lorsqu'un Employé occupant un poste classifié remet sa démission, son représentant syndical en sera avisé.

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION

1. Un Employé transféré temporairement ou affecté à un poste mieux rémunéré, sera payé au taux du poste auquel il a été transféré ou affecté pour toutes les heures de travail durant ce jour, incluant aussi la portion de temps durant laquelle il a travaillé à un poste moins rémunéré. Si un jour de congé survient quand un Employé est affecté à un poste mieux rémunéré, le jour de congé sera payé au taux le mieux rémunéré.

2. Les promotions temporaires à de plus hautes fonctions n'excéderont pas quatre (4) semaines. Cependant, telle période peut être prolongée par entente mutuelle entre l'Union et l'Employeur. Par la suite, ces fonctions seront considérées comme permanentes en accord avec l'Article XII.

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION (suite)

3. Il est convenu que seuls les Employés occupant des postes classifiés ouverts à l'année longue auront droit aux avantages de ce paragraphe. Tout Employé affecté ou muté temporairement ou de façon permanente à un poste moins rémunéré par suite de l'abolition de son poste classifié permanent, recevra son taux de salaire habituel durant toute la période de ladite affectation pour une durée égale à ses semaines complètes de service au poste classifié supérieur, mais ne dépassant pas vingt-six (26) semaines.

Cette clause s'applique seulement aux postes occupés à l'année longue. Aucun Employé remplissant les fonctions d'un poste supérieur temporairement quelle qu'en soit la raison ou la durée en recevra la compensation en laissant le poste.

4. Si un poste classifié et permanent est discontinué, et qu'il est jugé par l'Employeur que cette cessation sera d'une durée supérieure à trois (3) mois, sans être permanente, l'Employé touché par cette cessation peut faire appel à son droit d'ancienneté tel que stipulé à l'Appendice "B" du supplément local et recevra immédiatement le taux de la fonction classifiée pour laquelle l'Employé est éligible et

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION (suite)

exécute le travail. Autrement, les termes de l'Article XIII Section 3 s'appliqueront. Ce paragraphe ne s'applique pas aux postes qui ne sont pas régulièrement en opération à longueur d'année.

ARTICLE XIV - DÉPARTEMENTS

1. Il est reconnu que les méthodes d'exécution du travail varient dans les diverses usines à cause de l'agencement de l'usine et du genre de travail qui y est fait. Conséquemment, des stipulations concernant les départements peuvent être contenues dans l'Appendice "B" Supplément Local.

2. Rien dans cette convention n'empêchera un Employé d'être transféré à un travail d'une autre classification, pourvu que tel transfert ait été exécuté en conformité aux droits d'ancienneté, diminution de personnel, ou lorsque le transfert d'un Employé devient nécessaire à cause d'une vacance dans un autre département. Il est toutefois entendu qu'un Employé ainsi transféré temporairement doit retourner à son travail régulier ou département lorsque ce service temporaire n'est plus requis.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

Des permis d'absence peuvent être obtenus du directeur de l'usine mais n'excédant pas douze (12) mois pour maladie ou incapacité physique et pour une période n'excédant

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

pas trente (30) jours pour raisons personnelles. Tels permis d'absence devront d'abord être approuvés par le délégué d'atelier de l'Union. S'ils ne sont pas approuvés par l'Union ou qu'il est prouvé qu'ils ont été obtenus par fraude ou fausse représentation, l'Employé pourra perdre ses droits d'ancienneté et être sujet à renvoi. Les permis d'absence peuvent être prolongés si les circonstances en font foi.

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE POUR DÉCÈS DANS LA FAMILLE

1. En cas de décès d'un membre immédiat de la famille tel que père, mère, soeur, frère, belle-mère et beau-père, tuteur légal, époux, épouse, enfant, marâtre et beau-père, frères et soeurs consanguins, ou enfants d'un autre lit, un Employé recevra un permis d'absence de trois (3) jours ouvrables avec paie au taux qu'il aurait gagné s'il avait été au travail, pourvu que cet Employé assiste aux funérailles. Cependant, advenant que les funérailles aient lieu dans un endroit très éloigné de la résidence de l'Employé, ce qui exigerait un voyage excessif qui l'empêcherait de se rendre aux funérailles, il est convenu et entendu qu'un tel Employé recevra une journée de paie, pourvu qu'il soit prouvé de façon satisfaisante que les funérailles aient lieu dans un endroit assez éloigné.

2. Si les funérailles de la belle-soeur, beau-frère, grand-mère, grand-père, bru, gendre ou petit-enfant ont lieu

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE POUR DECES DANS LA FAMILLE (suite)

une journée ouvrable normalement cédulée, l'Employé recevra une journée de paie comme s'il avait travaillé afin de lui permettre d'assister aux funérailles.

3. Les Employés qui ont un permis d'absence pour prendre soin de l'un des membres de leur famille recevront, en cas du décès de ce membre, les bénéfices ci-haut mentionnés pourvu que l'Employé retourne au travail dans un temps raisonnable après les funérailles.

ARTICLE XVII - BLESSURE

1. Il est convenu que l'Employeur paiera à tout Employé sujet à cette convention, blessé à l'usine et sub-séquentement sujet aux stipulations de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, le salaire régulier pour une semaine de quarante (40) heures (quarante-deux (42) heures pour les Employés de quart travaillant en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine), moins les argents reçus de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail pour une période commençant à la date de l'accident et se continuant pour une période de temps que l'Employé est incapable de travailler, est éligible et reçoit des prestations aux termes de la Loi des Accidents du Travail. Advenant que l'incapacité continue au-delà de treize (13) semaines, l'Employeur paiera une somme égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire régulier, moins l'argent reçus de la Commission, après la treizième (13e) semaine pour une période n'excédant pas trente-neuf (39)

ARTICLE XVII - BLESSURE (suite)

semaines ci-après. Advenant que la période d'incapacité se prolonge pour plus de vingt-six (26) semaines, il est convenu que l'Employeur peut exiger que l'Employé subisse un examen médical par un médecin désigné par la compagnie, pour déterminer la validité de l'incapacité prolongée. Dans aucun cas les paiements ne seront faits pour une période de temps plus longue que celle durant laquelle il a reçu des paiements selon la Loi de la Commission de Santé et Sécurité du Travail. Cette stipulation ne s'applique pas dans des cas d'incapacité permanente.

2. Advenant qu'un Employé soit accidenté pendant qu'il est au travail et soit requis de quitter son travail, il sera payé son plein salaire pour cette journée.

3. Advenant qu'un Employé soit blessé au travail et que telle blessure lui permette de continuer son travail mais nécessite des visites périodiques chez le médecin ou à l'hôpital pour recevoir des traitements, tel Employé sera payé pour tout le temps requis pour faire de telles visites durant les heures de travail. L'Employeur fournira aussi des moyens de transport durant les heures de travail. L'Employeur consent aussi à payer à l'Employé le temps perdu pour les visites au Bureau de la Commission de Santé et Sécurité du Travail et à lui fournir les moyens de transport durant les heures de travail.

ARTICLE XVII - BLESSURE (suite)

4. Tout Employé requérant temporairement un changement de poste à cause d'un accident dû à son travail ou survenu au cours de son travail et subseqeuement sujet aux stipulations de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail recevra son taux régulier de salaire s'il est transféré à un autre travail dont le taux est moindre et ceci jusqu'à ce que son cas soit jugé par la Commission. Cependant, un Employé transféré de façon permanente et qui s'avère incapable de reprendre sa position première à cause d'un accident de travail couvert par la Loi de la Commission de Santé et Sécurité du Travail conservera son taux de salaire jusqu'à ce que les augmentations de salaire portent sa nouvelle position au même salaire que la première. Ensuite, le salaire du travail auquel il a été transféré sera en vigueur et tout transfert postérieur sera couvert par l'Article XIII de ce contrat.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES ET EQUIPEMENT

1. L'Employeur consent à fournir aux Employés tous les uniformes nécessaires.

2. Si un Employé est requis d'exécuter un travail dangereux ou malsain, l'Employeur lui fournira tous les vêtements et l'équipement nécessaires.

3. Pourvu que les Employés les portent au travail, l'Employeur paiera le coût total de chaque paire de souliers de sécurité achetée par l'Employé à concurrence de deux (2) paires par année, et le coût total des lunettes de sécurité à raison d'une paire par année. Les lunettes de sécurité dans ce paragraphe, comprennent les lentilles ainsi que les montures. Autant les lentilles que les montures doivent être approuvées par C.S.A. ou l'équivalent. Le coût défrayé par l'Employeur pour ces articles ne devra pas dépasser le prix normal pour ces articles dûment approuvés par la C.S.A.

4. L'Employeur consent à fournir à tous les préposés à l'entretien (tradesmen) les outils manuels appropriés.

ARTICLE XIX - SOUS-CONTRACTEURS

Il est convenu que, sauf en conformité avec les pratiques établies, aucun travail régulièrement exécuté par les Employés assujettis à cette convention ne devra être donné à contrat ou exécuté par d'autres Employés.

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE

1. L'Employeur consent à exécuter et à se conformer aux stipulations du Plan de Bien-être Social et Bénéfices en Maladie proposé par l'Union Internationale et convient d'exécuter la Convention Maîtresse ci-après attachée et faisant partie de cette convention. Les stipulations de cette dite convention dépositaire ne seront pas affectées par l'expiration ou la terminaison de cette convention de travail, mais advenant son expiration, les stipulations de la convention dépositaire continueront pour une période minimum de six (6) mois après l'expiration ou la terminaison ou pour toute période prolongée qui peut être stipulée dans la convention dépositaire.

2. Les primes, advenant qu'elles soient requises, qu'il s'agisse de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie, seront à la charge de l'Employeur.

3. Un Employé qui tombe malade ou devient infirme pendant le travail sera couvert par les quatre clauses suivantes.

(a) Paie de maladie de la Compagnie. Après le premier jour de chaque absence du travail pour cause de maladie, un Employé recevra six (6) heures de paie au taux horaire régulier par jour perdu par suite de maladie ou incapacité, pendant la période d'attente à l'éligibilité aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Ce bénéfice n'est pas limité quant à la fréquence de son application

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE (suite)

au cours d'une année donnée et il n'est pas nécessaire que la maladie se prolonge jusqu'à ce que l'Employé soit éligible aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Cependant, lorsque l'Employé devient éligible à l'indemnité hebdomadaire, l'Employé recevra l'équivalent de six (6) heures au taux horaire régulier pour chacune des journées perdues dans la période d'attente.

(b) Paiements d'indemnité hebdomadaires.

La Compagnie se devra de payer les primes au Fonds de Sécurité Sociale de l'Union Internationale, au autre assureur, fournissant une indemnité hebdomadaire pour un maximum de vingt-six (26) semaines suivant la période d'attente. La période de vingt-six (26) semaines couvrira une ou plusieurs maladies durant une même absence. On trouvera les détails du plan dans le pamphlet du Fonds de Sécurité Sociale. L'indemnité hebdomadaire sera vingt-quatre fois le taux horaire de l'emploi au 1er février de chaque année de la convention, pour chacune des années de la convention.

La Compagnie surveillera l'assiduité durant le terme du nouveau contrat afin de déterminer si les coûts pour fournir cette couverture améliorée sont raisonnables.

(c) Assurance invalidité à long terme. Un plan d'assurance incapacité à long terme procurera aux Employés un revenu mensuel de \$800, à partir de la fin des paiements

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BENEFICES EN MALADIE (suite)

d'indemnité hebdomadaires jusqu'à l'âge de 65 ans. L'Employeur devra payer les primes.

Les détails du plan sont exposés dans le pamphlet d'Invalidité à Long Terme, publié à part.

(d) Pension. Le Plan d'Assurance Invalidité à Long Terme se devra de maintenir le service des Employés dans le plan de pension de la compagnie, incluant les années pendant lesquelles l'Employé s'est vu attribuer les prestations d'invalidité à long terme. On trouvera les détails dans le pamphlet sur l'Invalidité à Long Terme, publié à part.

4. La Compagnie payera les primes au assureurs di-dessus mentionnés pour les Employés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté s'ils sont absents du travail pour cause de maladie couverte par l'indemnité hebdomadaire.

La Compagnie prendra à sa charge les primes à verser à la compagnie d'assurance ci-dessus mentionnée, pour les Employés incapables de s'acquitter du moindre travail et qui reçoivent les prestations du régime d'assurance invalidité à long terme ou d'indemnisation des accidents du travail.

5. Les coûts d'assurance pour médicaments et chambre semi-privée seront défrayés par la Compagnie pour les Employés commençant leur retraite excepté dans les cas où ces bénéfices seraient pourvus par l'application d'une loi Fédérale ou Provinciale.

6. La Compagnie paiera les contributions se rattachant à la protection dentaire. On trouvera les détails dans le pamphlet publié à part.

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE (suite)

7. Pour les prochains retraités, une assurance-vie de \$3,000 sera fournie.

8. La Compagnie se réserve le droit de choisir l'assureur fournissant le service le plus efficace et le plus qualifié pour les bénéfices négociés. Les bénéfices ou indemnités entraînant une duplication des programmes gouvernementaux, présents ou futurs, ne seront pas versés.

9. La Compagnie paiera les primes pour l'assurance-vie de \$18,000 et l'assurance-mort et mutilation par accident de \$12,000.

ARTICLE XXI - CONDITIONS

Les parties contractantes conviennent que les conditions de travail actuelles, conditions d'emploi et bénéfices acquis qui peuvent être plus avantageux que ceux ici prévus, seront continués qu'ils soient ou non mentionnés dans cette convention.

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF

1. Advenant que l'Union locale ou un Employé croit que lui ou elle ait un grief ou qu'une stipulation de cette convention a été violée, un effort sincère devra être fait par le Comité des Grieffs, dûment élu par l'Union, ou tout autre représentant autorisé de l'Union, pour régler ce grief aussitôt que possible de la manière suivante:

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

Tout Employé ayant un grief devra le soumettre par écrit au Comité des Grieffs ou au représentant autorisé de l'Union ainsi qu'à l'Employeur en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivant la date de ce grief, autrement tel grief ne sera pas entendu ou pris en considération par l'Employeur ou l'Union.

Le prétendu grief doit premièrement être porté à l'attention du Surveillant immédiat de l'Employé lésé. Si le surveillant ne peut régler d'une manière satisfaisante ce grief en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief devra être alors porté à l'attention du Chef de département.

Si cette procédure n'apporte pas de résultat satisfaisant en dedans de deux (2) jours, le grief sera alors référé au Directeur du Personnel ou au Directeur de l'Usine. Advenant que cette procédure n'apporte pas de résultat en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief sera alors référé au Vice-président Canadien de l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes et au Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur. Si cette dernière procédure n'apporte pas de résultats satisfaisants en dedans de cinq (5) jours ouvrables, il sera immédiatement soumis au tribunal d'arbitrage de la manière suivante:

Advenant que l'Union Internationale juge le grief d'importance suffisante, tel grief peut être réglé par l'Union Internationale sans avoir recours aux démarches

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

ici mentionnées, mais l'Union Internationale peut tenter le règlement du grief directement avec le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur. Cependant, tel grief doit être présenté en dedans de soixante (60) jours après l'occurrence du grief.

2. Un arbitre peut être demandé en avisant le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur et le Vice-président Canadien de l'Union Internationale.

L'Employeur et l'Union devront s'être mis d'accord sur le choix de l'arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur le choix d'un arbitre, demande sera faite au Département du Travail de la province d'en choisir un. La décision d'un arbitre devra être rendue en dedans de trente (30) jours et la décision sera finale et obligatoire à toutes les parties concernées de telle dispute ou grief et règlera définitivement la question.

3. Les dépenses de l'arbitre seront également partagées par les parties concernées.

4. Il est entendu et convenu qu'advenant une dispute entre l'Employeur et l'Union concernant l'interprétation de l'une des stipulations de cette convention, avant que l'Union déclare une grève ou l'Employeur un arrêt de travail, telle dispute devra être soumise à un arbitre tel que spécifié ci-haut. Cependant, advenant le refus

ARTICLE XXII - PROCEDURE DE GRIEF (suite)

d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties contractantes à cette convention, ou le refus par l'une ou l'autre des parties d'accepter la décision de l'arbitre, ceci sera considéré comme pratique injuste et l'autre partie sera libre d'agir comme elle jugera bon pour protéger ses intérêts.

5. L'arbitre aura le pouvoir de modifier ou changer la punition si dans son opinion il croit juste de le faire.

ARTICLE XXIII - DISPOSITION DE MARCHANDISES EN TEMPS DE GREVE

1. Les Employés auront le droit de refuser de manipuler, travailler sur, expédier, ou de quelque manière que ce soit avoir affaire à des marchandises de la part d'un Employeur qui a une dispute avec l'Union Internationale ou un de ses locaux.

Les Employés auront les mêmes droits concernant toute marchandise destinée à ou émanant d'un établissement qui est concerné dans une dispute ouvrière avec l'Union Internationale ou un de ses locaux, et l'Employeur ne pourra exiger de ses Employés de faire un tel travail.

Un avis envoyé par lettre recommandée du Président Général de l'Union Internationale élaborant les

ARTICLE XXIII - DISPOSITION DE MARCHANDISES
EN TEMPS DE GRÈVE

raisons de la dispute et des parties en cause constituera la condition nécessaire pour l'exécution de cette clause.

2. Les Employés auront aussi le droit de refuser de traverser toute ligne de piquetage établie par toute union locale affiliée à l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes et/ou affiliée à la F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES

1. Il n'y aura pas de discrimination à cause du sexe de l'Employé et les taux convenus dans cette convention seront payés quel que soit le sexe de l'Employé qui exécute le travail.

2. La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions nécessaires pour la protection, la sécurité et la santé des Employés. Dans ce but, l'Employeur convient de coopérer au sein du Comité de Santé et Sécurité.

3. Aucun nouvel Employé ne sera admissible à recevoir des permis d'absence, paiements supplémentaires à ceux de la Commission de Santé et Sécurité du Travail les paiements de salaire lorsqu'un Employé sert comme jury, congés payés, bénéfices payées en cas de décès dans la famille, etc., jusqu'à ce qu'il ait complété la période d'essai de soixante (60) jours.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES

4. Advenant qu'il devienne nécessaire à la Compagnie de créer de nouvelles positions, le taux pour telles positions devra être établi au préalable par consultation et entente entre les parties contractantes.

5. Advenant qu'à cause du changement de conditions, il devienne nécessaire de combiner ou consolider des fonctions, l'Employeur convient de discuter au préalable tels changements avec l'Union. Advenant une dispute concernant ce changement, l'Union peut procéder tel que spécifié dans l'Article XXII.

6. Il est convenu que tous les ouvriers qui reçoivent présentement en salaire plus élevé que celui mentionné dans l'Appendice "A" ci-après, ne subiront pas de diminution de salaire à cause de cette convention.

7. Il est entendu que les constables spéciaux, préposés d'entretien, et chauffeurs de chaudières jugés nécessaires par la direction pour protéger et entretenir seulement la propriété, seront requis de se rapporter et de rester au travail sur leurs équipes régulières lors d'une grève.

8. Aucun Employé ne pourra s'abstenir au travail sans avoir au préalable obtenu une permission du chef de son département, sauf dans le cas de maladie ou de circonstances incontrôlables. En tels cas l'Employé

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES (suite)

devra tenter d'aviser la Compagnie dès qu'il lui sera possible. Les Employés qui seront absents sans raison valable seront sujets à une suspension et/ou congédiement.

9. Dans le département de la fabrication et de la sècherie, ou tout autre département de travail d'équipes, l'opérateur doit rester au travail tant et aussi longtemps qu'il n'a pas de remplaçant, à moins que tel opérateur reçoive la permission de quitter son travail par son supérieur.

10. Dans le département de la fabrication et de la sècherie, les opérateurs peuvent évoluer d'une opération à l'autre pour fins d'entraînement et d'éducation et ceci à la discrétion du gérant pourvu que les parties consentent à une telle rotation.

11. Il est convenu que les standards des opérations manuelles concernant la manutention des caisses et des bouteilles seront revues localement.

12. Un Employé bénéficiant de la formation pour un poste plus rémunéré recevra la plus haut taux seulement après avoir complété avec succès la période de formation. Durant la période de formation, l'Employé recevra le taux du travail moins rémunéré. Cette clause s'appliquera seulement aux Employés qui commenceront leur formation après la date de ratification et ne s'appli-

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES (suite)

quera pas aux programmes d'apprentissage des corps de métier.

ARTICLE XXV - DEVOIR DE JURÉ

Un Employé absent du travail parce qu'appelé au banc des jurés, ou comme témoin à charge pour un incident survenu durant le travail ou durant l'entrée ou la sortie de l'usine, recevra la différence de ce qu'il a reçu comme juré ou témoin et son taux régulier pourvu qu'une preuve suffisante soit soumise au Directeur du Personnel à l'effet qu'il a été convoqué comme juré ou témoin, et que deuxièmement, il soit retourné à son travail dans un laps de temps raisonnable.

Il est en plus convenu que cette clause s'appliquera pour justifier l'absence au travail sur les équipes de quart en rotation pour un quart de travail prévu immédiatement avant ou après que le devoir de juré ou témoin est servi.

ARTICLE XXVI - TAUX DE SALAIRE

Le taux de salaires sera établi selon les classifications des positions et catégories de salaires tel que spécifié dans l'Appendice "A", Echelle de taux de salaire horaire minimum.

ARTICLE XXVII - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET
DUREE DE LA CONVENTION

1. Cette convention de travail entrera en vigueur le 1er février 1982 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1985 inclusivement, et subséquemment d'année en année à moins que soixante (60) jours avant l'expiration de la période initiale ou toute période annuelle ci-après, l'une ou l'autre des parties ici concernées donne un avis écrit à l'autre de son désir d'amender ou de terminer la convention.

2. Cette Convention de travail sera pour les héritiers et l'obligation des héritiers, exécuteurs, administrateurs, successeurs et assignés des parties ici concernées.

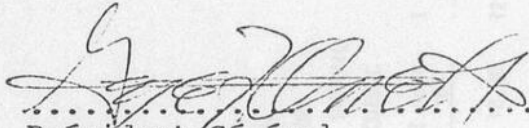
ARTICLE XXVIII - PENSION

Les détails du plan de pension sont exposés dans le livret de pension, publié à part.

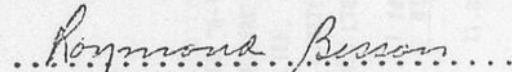
EN FOI DE QUOI, nous apposons nos signatures et sceaux ce

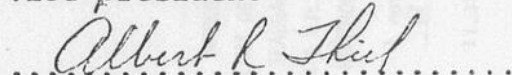
^{et}
_____ jour de MARS 1982 pour et de la part
des Unions Locales Nos. 48, 64, 190, 191 et 200.

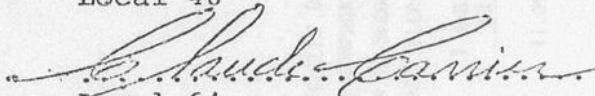
L'UNION INTERNATIONALE DES
EMPLOYÉS DE DISTILLERIES,
VINS ET INDUSTRIES CONNEXES
F.A.T. - C.I.O. - C.T.C.

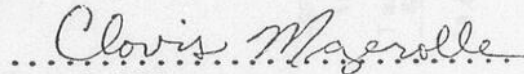

.....
Président Général


.....
Secrétaire-Trésorier Général



.....
Vice-président


.....
Local 48

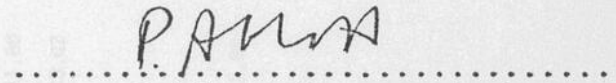

.....
Local 64


.....
Local 190


.....
Local 191


.....
Local 200

JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITÉE
DISTILLERS CORPORATION, LIMITEE
ATLANTIC DISTILLERS LTÉE.
LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTÉE.
LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE. (GIMLI)


.....
Vice-président, Personnel et des
relations professionnelles

APPENDICE "A-1"

ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE HORATAIRE MINIMUM
 LA COMPAGNIE SEAGRAM LTEE. - GIMLI, MANITOBA
 JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITEE - WATERLOO, ONTARIO
 LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTEE. - BEAUPRE, QUEBEC

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan 82	1 fév 82	1 mai 82	1 août 82	1 nov 82	1 fév 83	1 mai 83	1 août 83	1 nov 83	1 fév 84	1 mai 84	1 août 84	1 nov 84
AIDE GENERALE	9.96	10.66	10.87	11.09	11.31	11.82	12.06	12.30	12.55	13.05	13.31	13.58	13.85
AIDE GENERALE CLASSE "A" Préposé d'entrepôt et préposé à l'embouteillage	10.06	10.76	10.98	11.20	11.42	11.93	12.17	12.41	12.66	13.17	13.43	13.70	13.97
AIDE GENERALE "B"	9.56	10.23	10.43	10.64	10.85	11.34	11.57	11.80	12.04	12.52	12.77	13.03	13.29
OPERATEURS CLASSE "AA" Préposé à la levure/fermenta- tion, Opérateur d'alambic, Opérateur de programmation, Opérateur de la sècherie, Préposé aux réservoirs, Mélangeur	10.54	11.28	11.51	11.74	11.97	12.51	12.76	13.02	13.28	13.81	14.09	14.37	14.66
OPERATEURS CLASS "A" Préposé à la fermentation, Préposé à la levure, Préposé à la salle de Gin, Opérateur de cuiseur, Opérateur de chariot élévateur - Assembleur et vérificateur de commandes, Enchasseur Expéditeur	10.44	11.17	11.39	11.62	11.85	12.38	12.63	12.88	13.14	13.67	13.94	14.22	14.50

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan 82	1 fév 82	1 mai 82	1 août 82	1 nov 82	1 fév 83	1 mai 83	1 août 83	1 nov 83	1 fév 84	1 mai 84	1 août 84	1 nov 84
OPERATEURS CLASSE "B" Déchargeur de grain, Commis d'entrepôt, Etiqueteur, Opérateur de machines à timbres, Opérateur de chariot élévateur, Opérateur de machine à palettes, Opérateur de machine à bouchon et à remplir, Préposé à l'empaque- tage des caisses, Chauffeur de camion (panel), Préposé aux caisses de carton.	10.27	10.99	11.21	11.43	11.66	12.18	12.42	12.67	12.92	13.44	13.71	13.98	14.26
OPERATEURS CLASSE "C" Camionneurs, Assistant mél- angeur, Garde-magasin, Opérateur de pompe à embou- teillage, Archiviste, Préposé à l'emballage, Opérateur de cerceaux, Enchasseur, Préposé à l'alimenteuse, Assistant à l'entretien Classe "A", Préposé aux premiers soins	10.19	10.90	11.12	11.34	11.57	12.09	12.33	12.58	12.83	13.34	13.61	13.88	14.16
OPERATEURS CLASSE "D" Préposé à l'étiquetage et à l'estampillage, Préposé aux fuites, Estampeur de barils, Remplisseurs de barils, Commis de Distillerie, Opérateur de cerceaux (tonnelier 3e classe), Faiseur de têtes de barils, Pré- posé aux cuves, Préposé à la colle, Aide préposé à l'entretien Classe "B", Opérateur de machine à étoiles	10.12	10.83	11.05	11.27	11.50	12.02	12.26	12.51	12.76	13.27	13.54	13.81	14.09

APPENDICE "A-2"

ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE HORAIRE MINIMUM
 DISTILLERS CORPORATION LIMITEE - LASALLE, QUEBEC
 ATLANTIC DISTILLERS LTEE. - RICHIBUCTO, NOUVEAU BRUNSWICK

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan 82	1 fév 82	1 mai 82	1 août 82	1 nov 82	1 fév 83	1 mai 83	1 août 83	1 nov 83	1 fév 84	1 mai 84	1 août 84	1 nov 84
AIDE GENERALE	9.95	10.65	10.86	11.08	11.30	11.81	12.05	12.29	12.54	13.04	13.30	13.57	13.84
AIDE GENERALE CLASSE "A" Préposé d'entrepôt et préposé à l'embouteillage	10.05	10.75	10.96	11.18	11.40	11.91	12.15	12.39	12.64	13.15	13.41	13.68	13.95
AIDE GENERALE "B"	9.54	10.21	10.41	10.62	10.83	11.32	11.55	11.78	12.02	12.50	12.75	13.00	13.26
OPERATEURS CLASSE "AA" Préposé à la levure/fermen- tation, Opérateur d'alambic, Opérateur de programmation, Opérateur de la sêcherie, Préposé aux réservoirs, Mélangeur	10.53	11.27	11.50	11.73	11.96	12.50	12.75	13.00	13.26	13.79	14.07	14.35	14.64
OPERATEURS CLASSE "A" Préposé à la fermentation, Préposé à la levure, Pré- posé à la salle de Gin, Opérateur de cuiseur, Opérateur de chariot élé- vateur, Assembleur et vérificateur de commandes, Enchasseur, expéditeur	10.43	11.16	11.38	11.61	11.84	12.37	12.62	12.87	13.13	13.66	13.93	14.21	14.49

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan 82	1 fév 82	1 mai 82	1 août 82	1 nov 82	1 fév 83	1 mai 83	1 août 83	1 nov 83	1 fév 84	1 mai 84	1 août 84	1 nov 84
OPERATEURS CLASSE "B" Déchargeur de grain, Commis d'entrepôt, Etiqueteur, Opérateur de machines à timbres, Opérateur de chariot élévateur, Opérateur de machine à pelletes, Opérateur de machine à bouchon et à remplir, Préposé à l'empaquetage des caisses, Chauffeur de camion (panel), Préposé aux caisses de carton	10.26	10.98	11.20	11.42	11.65	12.17	12.41	12.65	12.91	13.43	13.70	13.97	14.25
OPERATEURS CLASSE "C" Camionneurs, Assistant mélan- geur, Garde-magasin, Opérateur de pompe à embou- teillage, Archiviste, Préposé à l'emballage, Opérateur de cerceaux, Enchasseur, Préposé à l'alimenteuse, Assistant à l'entretien Classe "A", Pré- posé aux premiers soins	10.16	10.87	11.09	11.31	11.54	12.06	12.30	12.55	12.80	13.31	13.58	13.85	14.13
OPERATEURS CLASSE "D" Préposé à l'étiquetage et à l'estampillage, Préposé aux fuites, Estampeur de barils, Remplisseurs de barils, Commis de Distillerie, Opérateur de cerceaux (tonnelier 3e classe), Faiseur de têtes de barils, Préposé à la colle, Préposé aux cuves, Aide préposé à l'entretien Classe "B", Opérateur de machine à étoiles.	10.11	10.83	11.04	11.26	11.49	12.01	12.25	12.49	12.74	13.25	13.51	13.78	14.06

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan 82	1 fév 82	1 mai 82	1 août 82	1 nov 82	1 fév 83	1 mai 83	1 août 83	1 nov 83	1 fév 84	1 mai 84	1 août 84	1 nov 84
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASSE "A"	11.90	12.73	12.98	13.24	13.50	14.11	14.39	14.68	14.97	15.57	15.88	16.20	16.52
Appareilleur (vapeur), Electricien, Machiniste, Soudeur, Chaudronnier, Mécanicien en automobile, Tonnelier 1ère classe, Peintre au fusil, Briquet- eur, Charpentier, Pompier en chef, Mécanicien d'em- bouteillage, mécanicien expérimenté													
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASSE "B"	11.43	12.23	12.47	12.75	12.97	13.55	13.82	14.10	14.38	14.96	15.26	15.57	15.88
Peintre, Tonnelier 2e classe, Couvreur de tuyauterie, Inspecteur de feu													
CHEF D'EQUIPE \$0.50 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département													
ASSIS. CONTREMAITRE \$0.25 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département													
USINE GENERATRICE Ingénieur 2e classe	12.24	13.10	13.36	13.63	13.90	14.53	14.82	15.12	15.42	16.04	16.36	16.69	17.02
Chauffeurs de bouilloires, Ingénieur 3e Classe	11.90	12.73	12.98	13.24	13.50	14.11	14.39	14.68	14.97	15.57	15.88	16.20	16.52

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A To..... M. C. Carrier - Président du Local 64

DATE..... Le 1er février 1982.....

DE FROM..... G. Paquet - Directeur de l'Usine

SUJET SUBJECT..... SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

Les points suivants résumant notre entente pour le Supplément Local (Appendice B) de la Convention Collective 1982-1985.

1. Les heures de rentrée et de sortie seront comme suit:

LES EMPLOYES DE JOUR
Entrée 7:25 A.M.
Sortie 4:00 P.M.

Il y aura une période de 35 minutes pour le lunch et deux pauses café payées de 15 minutes. Il n'y aura pas de périodes payées pour se laver et se changer.

OPERATION A DEUX EQUIPES

1er Quart
Entrée 6:55 A.M.
Sortie 3:30 P.M.
2ième Quart
Entrée 3:25 P.M.
Sortie 12:00 Minuit

Il y aura une période de 35 minutes pour le lunch et deux pauses café payées de 15 minutes. Il n'y aura pas de périodes payées pour se laver et se changer.

OPERATION A TROIS EQUIPES

1er Quart
Entrée 11:00 P.M.
Sortie 7:00 A.M.
2ième Quart
Entrée 7:00 A.M.
Sortie 3:00 P.M.
3ième Quart
Entrée 3:00 P.M.
Sortie 11:00 P.M.

Les heures ci-haut mentionnées reflètent les limites du temps payé non travaillé à 30 minutes par jour.

.../2

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A
TO

DATE Le 1er février 1982

DE
FROM

SUJET
SUBJECT SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../2

2. Les exceptions au temps de rentrée et de sortie.

Les exceptions aux heures régulières des départements pour la rentrée et la sortie telles qu'énumérées ci-haut pourront être faites dans les cas où des employés seront requis de commencer ou de quitter le travail à des heures différentes dans le but de fournir un service nécessaire à la bonne opération journalière requise. De telles exceptions seront convenues entre l'Union locale et le Directeur de l'Usine avant qu'elles deviennent effectives.

3. Les quatre congés additionnels non énumérés dans la Convention Collective seront observés comme suit:

L'Epiphanie a être décidée entre les parties.

La Saint-Jean-Baptiste

La journée avant Noël

La quatrième journée a être décidée entre les parties.

4. A. Mise à pied

Toute personne mise à pied perdra droit à tout poste classifié qu'elle détient au moment de sa mise à pied et sera subséquemment rappelée comme aide générale.

Il est entendu que les postes d'aide générale devenant disponibles dû à une mise à pied seront publiés lors de l'affichage de la mise à pied.

De plus, il est entendu que pour protéger son emploi, à la mise à pied, tout employé peut exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer un employé junior et sera assigné une tâche au sein du nouveau groupe ou département choisi. Le choix spécifique d'un travail particulier ne sera pas reconnu autrement que par concours sur Avis de Poste Vacant.

Au moment de la mise à pied, une considération sera donnée à la préférence individuelle des personnes au travail désirant changer de département afin de remplir ces positions vacantes.

.../3

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A
TO

DATE Le 1er février 1982

DE
FROM

SUJET
SUBJECT..... SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../3

B. Rappels

Lors d'un rappel, les personnes au travail ainsi que les personnes rappelées au travail auront trois (3) jours à compter de la première journée du rappel pour signifier leur préférence individuelle de département et bénéficier de la même considération.

C. L'ancienneté et l'habileté à faire le travail sera pris en considération en accord avec l'Article XII paragraphe 1 de la Convention Collective.

D. Il est convenu que dans tous les cas de mises à pied ou de rappels, une position classifiée devenant vacante se devra d'être offerte par affichage si il y a lieu de la remplir.

5. Afin d'éviter toute confusion et de rendre le système de remplaçant plus pratique, les règles suivantes s'appliqueront:

A. tout individu possédant une position classifiée peut détenir une seule position de remplaçant;

B. tout individu ne possédant pas une position classifiée peut détenir au plus deux positions de remplaçant;

C. tout individu peut détenir une seule position temporaire classifiée en plus de A. et B.;

D. autant que possible, les postes de remplaçant pour positions classifiées seront comblés par promotion interne de département;

E. une personne détenant une position de remplaçant devra remplir cette position lorsque requis ou devra la résigner excepté dans des circonstances où il lui serait impossible de se libérer de son occupation régulière sans causer de sérieux inconvénients opérationnels;

.../4

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A
TO.....

DATE... Le 1er février 1982....

DE
FROM.....

SUJET
SUBJECT..... SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../4

- F. les remplaçants pour les positions de quart ne seront habituellement pas employés pour des périodes de moins qu'une semaine, comme par le passé;
 - G. une personne travaillant dans le département de la Production sur les opérations continues ne pourra être reconnue pour remplir un poste de temporaire ou de remplaçant.
6. Les conditions suivantes s'appliqueront pour l'interprétation locale de l'Article XIII, section 4, de la Convention Collective:
- A. Tout employé déplacé d'une position permanente sous les termes de la Convention Collective peut choisir d'exercer ses droits d'ancienneté en déplaçant un employé de statut égal ou tenant une position plus basse. Il est entendu que la personne devra avoir les qualifications nécessaires pour remplir un tel poste ou être capable d'apprendre la position dans une période de temps normal.
 - B. Une personne qui exerce ses droits d'ancienneté pour remplir une autre position classifiée par déplacement forcé renonce à ses droits sur sa position antérieure.
 - C. L'employé déplacé peut appliquer sur un Avis de Poste Vacant pour une autre position classifiée sans perdre son taux de rétention ou son droit à retourner à sa position antérieure. Toutefois, il a l'obligation de retourner à sa position originale lorsque celle-ci sera réactivée. Cette obligation est pour une durée requérant le temps d'entraîner un remplaçant, si l'individu opte pour demeurer à sa nouvelle position. Durant cette période d'entraînement, il ne perd pas son droit à sa nouvelle position pour laquelle il a appliqué auparavant.
 - D. L'employé exerçant ses droits d'ancienneté durant la période du taux de rétention perdra droit au taux de rétention à partir de ce moment.

.../5

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A
TO

DATE Le 1er février 1982

DE
FROM

SUJET
SUBJECT SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../5

- E. Une personne qui n'a pas exercé ses droits d'ancienneté à l'exception des conditions mentionnées au numéro (C) plus haut a le droit de retourner à sa position précédente classifiée pour une période allant jusqu'à deux ans si la position est réactivée. L'employé maintient aussi l'obligation de retourner à sa position précédente dans le but d'entraîner un remplaçant s'il décide de ne pas exercer son droit sur la position.
7. L'Article XXIV, section 11, de la Convention Collective prévoit une révision des cadences de travail du département de l'embouteillage dans le but de maintenir la compétition dans l'industrie. Il est convenu que toute augmentation dans les cadences au travail à l'embouteillage fera l'objet de discussions ouvrières patronales. Il est accepté que pour des conditions de travail semblables nous devons être capable d'obtenir des cadences de travail similaires à celles obtenues ailleurs dans notre industrie.

8. Apprentissage

Un programme d'entraînement pour les métiers sera initié à l'Usine. (Voir programme de formation des corps de métiers - Usine de LaSalle.)

- A. L'apprenti aura un statut de super-ancienneté le protégeant contre les mises à pied pendant la période de formation.
- B. Dans tout cas de réduction de personnel, mise à pied ou transfert affectant les corps de métiers, les apprentis seront les premiers à être mis à pied ou transférés par leur ordre d'ancienneté de l'usine.
- C. Lors de la relance, l'apprenti sera réintégré au programme d'apprentissage sans nécessité de ré-affichage.
- D. L'ancienneté dans le métier débutera à la date où le poste d'homme de métier qualifié sera accordé.

.../6

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A TO

DATE Le 1er février 1982

DE FROM

SUJET SUBJECT SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../6

9. Les cartes d'identification avec photo seront fournies à tous les employés sous la condition énumérée dans une lettre d'entente à cet effet.
10. Les postes suivants du département de la Maturation qui ne sont pas spécifiés dans la Convention Collective seront maintenus aux taux montrés ci-après:

Opérateur au remplissage et déversement	-	Classe B
Opérateur sur machine à fabriquer les têtes de baril (tonnelier 3 ^e Classe)	-	Classe C
Opérateur du transporteur de baril	-	Classe D
Opérateur de chariot élévateur à l'entrepôt B, pré-sélection	-	Classe A
Opérateur de l'empileuse ou déempileuse de baril (comprend des travaux manuels tels qu'enlever les bouchons des barils ou les poser ainsi que la sélection de baril)	-	Classe B
Commis d'accise de la compagnie dans les entrepôts.	-	Classe AA

Les individus de ce groupe continueront à être entraînés pour les autres fonctions du groupe. Ceci procurera une meilleure communication et entente entre les fonctions en corrélation et permettra d'avoir des remplaçants sinécessaire parmi le groupe dans les cas de maladie ou vacances.

.../7

**NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED**

A
TO.....

DATE Le 1er février 1982.....

DE
FROM.....

SUJET
SUBJECT SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../7

Assistant mélangeur - Classe A

Il est convenu que cette classification permettra à l'employé de remplacer le mélangeur de la bâtisse 14 durant les périodes de lunch afin d'éviter l'interruption des opérations de la bâtisse 14.

Aussi, dépendant du volume de travail, il travaillera soit dans la salle des mélanges de l'embouteillage ou dans la bâtisse 14 tel que requis.

11. Les postes suivants du département de l'Ingénierie qui ne sont pas spécifiés dans la Convention Collective seront maintenus aux taux montrés ci-après:

- le conducteur du chargeur à godets (Clark) - Classe A
- le chauffeur/serre-frein - Classe B
- le jardinier permanent - Classe A
Le détenteur de cette position devra avoir une connaissance de l'entretien de pelouse et jardin.
- le magasinier affecté au magasin de l'entretien général. - Classe A

Nous continuerons de payer le taux de la Convention Collective d'ingénieur stationnaire de deuxième classe au technicien d'instrumentation. Si l'employé actuel laissait l'emploi, il est convenu que le remplaçant sera payé au taux de Maintenance Classe A.

Un taux spécial de 25¢ au-dessus du taux courant sera payé aux briqueteurs travaillant sur échafauds volants à des niveaux très élevés du sol. Ceci est pour reconnaître le risque additionnel encouru dans la pratique de ce travail.

.../8

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

A TO

DATE Le 1er février 1982

DE FROM

SUJET
SUBJECT SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B
LOCAL 64

.../8

11. Suite

Une rétention de taux ne s'appliquera pas à ce taux plus élevé et il est entendu que le taux de chef d'équipe ne sera pas augmenté par rapport au taux plus élevé des briqueteurs.

Le mécanicien responsable du garage continuera d'être payé au taux de chef d'équipe pour reconnaître le fait que cet emploi comprend certaines responsabilités inhabituelles. Ceci inclus le travail clérical pour garder les fiches des véhicules entretenus, l'inventaire des pièces d'entretien et les différents travaux à être exécutés sur les véhicules de la compagnie par des garages extérieurs. Il devra en plus diriger le travail d'autres hommes de métier ou aides assignés au garage.

12. Les postes suivants du département de l'embouteillage qui ne sont pas spécifiés dans la Convention Collective seront maintenus aux taux montrés ci-après:

- opérateur des pompes à l'embouteillage - Classe B
- opérateur de l'empileuse et de la machine à lier les caisses à l'entrepôt des caisses - Classe AA
- magasinier contrôlant les fournitures de l'embouteillage. Ceci afin de reconnaître ses responsabilités comme opérateur de chariot élévateur en plus de ses autres occupations de fournir les lignes de l'embouteillage et de maintenir l'inventaire - Classe B
- opérateur préposé au contrôle des caisses - Classe D

.../9

NOTE DE SERVICE
INTER-OFFICE MEMO
DISTILLERS CORPORATION LIMITED

To

DATE Le 1er février 1982

DE FROM

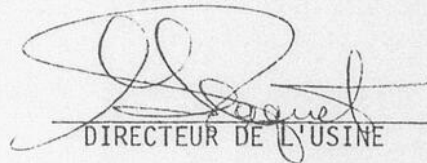
SUJET
SUBJECT..... SUPPLEMENT LOCAL - APPENDICE B

LOCAL 64

.../9

13. Le poste d'opérateur de la Salle des Réservoirs et du département des Gins est considéré comme opérateur d'alambic et sera maintenu au taux de Classe AA. Ceci est pour reconnaître que cet opérateur est affecté à la fabrication des Gins.
14. Le taux de chef d'équipe d'aide générale des Services sera au-dessus du taux de la Classe D afin de reconnaître la responsabilité supplémentaire attachée à cette position.
15. Le poste de préposée aux uniformes des employés continuera d'être payé au taux d'aide générale en accord avec le fait que cette personne accomplit des tâches sanitaires dans les toilettes des dames.


PRESIDENT LOCAL 64


DIRECTEUR DE L'USINE

26/02/82
DATE

LETTRES D'ENTENTE EN FORCE LE 1ER FEVRIER 1982

Diverses

- Les uniformes
- Les repas
- Les cartes d'identité avec photo
- Les heures spéciales
- Jour de paye pour équipes de quart
- Les chaussures de sécurité

Embouteillage

- La répartition des heures supplémentaires du quai de réception des caisses
- Les assistants chef d'équipe
- L'huileur-graisseur

Maturation

- Opérateur du chariot-élévateur L.I.D.C.
- L'homme de liaison

Ingénierie

- Le magasinier
- Mécaniciens de Machines Fixes - Opérateurs Bouilloires/Sécherie
- Remplacement des Mécaniciens de Machines Fixes 2ième et 3ième Classe

ENTENTE SUR LES UNIFORMES

Voici une mise à jour de notre entente pour la fourniture d'uniformes comme mentionné à l'Article XVIII de notre Convention Collective.

- 1) La Compagnie fournira à chaque employé masculin ou féminin du Groupe A trois paires d'uniformes neufs par année. Par uniformes on entend une paire de pantalon et une chemise ou un couvre-tout. Pour les corps de métier, dans des cas de détérioration excessive notée d'un uniforme dû à des conditions de travail, nous considérerons fournir un uniforme additionnel.
- 2) La Compagnie fournira à chaque employé féminin du Groupe B trois uniformes neufs pour la première année.

Pour 1983, trois blousons - 2 jupes ou pantalons

Pour 1984, deux blousons - 3 jupes ou pantalons.

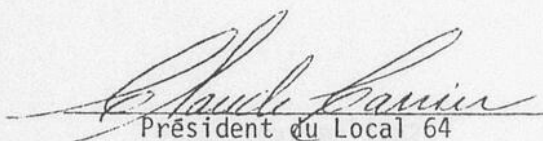
Par uniforme on entend un blouson et une jupe ou un pantalon.

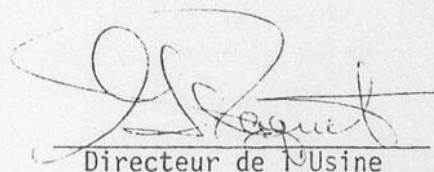
- 3) Tous les employés à l'exception des hommes de métier seront personnellement responsable pour le nettoyage et le soin de ces uniformes. Ces uniformes pourront être gardés chez l'employé ou dans son casier.
- 4) La Compagnie continuera à faire nettoyer et réparer (non les altérations) les uniformes des hommes de métier ainsi que les uniformes de l'équipe de la cour parce que ces uniformes se salissent beaucoup et sont plus difficiles à nettoyer que ceux des autres employés.
- 5) Les employés prenant avantage de ce programme devront porter les uniformes fournis au travail.
- 6) Un couvre-tout est considéré comme un uniforme au complet.
- 7) Pour des raisons de sécurité, les employés de l'embouteillage devront porter des chemises à manches courtes. Les altérations sont la responsabilité de l'employé.

- 8) Les employés temporaires (i.e. jusqu'à deux mois d'emploi) seront fournis à partir de l'inventaire existant.

Les employés travaillant moins que neuf mois dans l'année se qualifieront pour des uniformes de remplacement après avoir accumulé douze mois de travail. Ceux travaillant neuf mois ou plus seront considérés comme des employés à plein temps et par le fait même recevront trois uniformes par année de calendrier.

- 9) Chaque employé sera demandé de signer un formulaire indiquant son choix d'uniforme ainsi que la grandeur mesurée. Ce formulaire servira aussi à indiquer que chaque employé a reçu un uniforme.
- 10) La qualité et fabrication d'uniformes seront telles que choisies par le comité conjoint ouvrier/patronal établi pour ce programme.
- 11) Il est entendu que des changements de conditions futures ou des révisions à la Convention Collective nécessiteront révision et changements à cette entente.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982
Date

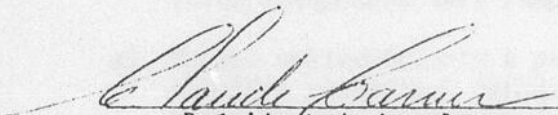
LETTRE D'ENTENTE SUR LES REPAS


CARTES D'IDENTITE AVEC PHOTO

Il est convenu que dans chaque département, l'employé sera payé, la journée suivant le temps supplémentaire, le montant tel qu'énuméré dans la Convention Collective, Article VIII paragraphe 9 (b).

Aucun reçu n'est requis mais l'employé devra payer son repas.

L'employé pourra aller à l'extérieur pour son repas. Une période de trente minutes est allouée.


Président du Local


Directeur de l'Usine

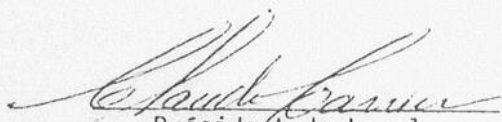
Le 1er février 1982
date


LETTRE D'ENTENTE SUR LES
CARTES D'IDENTITE AVEC PHOTO

Il est entendu que les conditions suivantes s'appliqueront quant à la distribution des cartes d'identité afin d'en assurer la valeur.

- a) Tous les employés seront pourvus d'une carte qu'ils devront porter sur eux en tout temps pendant qu'ils sont à l'usine. La carte devra être présentée sur demande de tout membre de la direction, d'un officier de sécurité, ou pour obtenir les chèques de paye.
- b) On pourra demander à un/une employé(e) qui serait dans l'impossibilité de présenter sa carte d'identité de quitter les lieux, perdant son salaire pendant une telle absence jusqu'à ce qu'il puisse présenter sa carte lui permettant de revenir à l'usine.
- c) On devra rapporter immédiatement la perte d'une carte d'identité au bureau du Personnel où on s'occupera de la remplacer par une nouvelle. Ceci coûtera \$2.50.
- d) A condition qu'il n'y ait pas évidence d'emploi abusif, une carte endommagée sera remplacée gratuitement.
- e) Un/une employé(e) mis à pied, démissionnant, ou renvoyé, devra remettre sa carte à défaut de quoi une déduction de \$5 sera faite du dernier chèque de paye de l'individu. L'employé(e) sera remboursé \$2.50 au moment de son rappel au travail.
- f) Un/une employé(e) prenant sa retraite pourra garder sa carte d'identité qui aura été estampée "Retraité".

La sécurité appropriée de l'usine est d'une importance capitale pour la protection des biens de la Compagnie et les emplois de nos employés. Pour ces raisons, les conditions ci-dessus seront continuées.


Président du Local


Directeur de l'Usine

Lettre du 28 juin 1976 révisée le 1er février 1982.

ENTENTE

PERSONNES TRAVAILLANT A DES HEURES SPECIALES

Les positions suivantes sont présentement cédulées à des heures spéciales afin d'attirer une cédule de travail un peu plus appropriée pour ces fonctions.

Assistant Chef - Cuisine

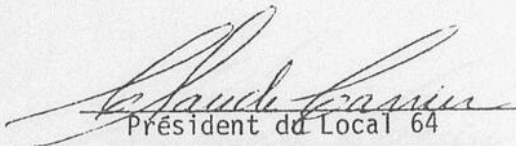
Entrée: 6:55 A.M.

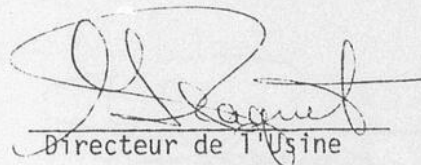
Sortie: 3:30 P.M.

Buandière

Entrée: 6:55 A.M.

Sortie: 3:30 P.M.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982

Date

LETTRE D'ENTENTE


JOUR DE PAYE POUR EQUIPES DE QUART

En autant que les chèques sont disponibles pour la distribution, la paye pour les employés sur équipes de quart en rotation continue sera remise le mercredi à l'heure de départ des employés de leur département.

Ceci s'applique aux départements de la:

Production

Chambre des Bouilloires


Président du Local

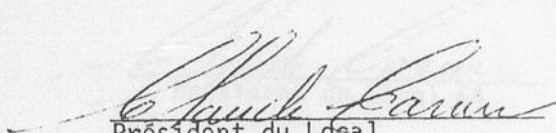

Directeur de l'Usine


Lettre du 28 avril 1981 révisée le 1er février 1982.

ENTENTE SUR LES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

Chaque employé a droit à deux paires de chaussures de sécurité (souliers, bottes, bottes de type Kodiak) sous condition de les porter au travail. Un employé nouvellement embauché et un employé qui est appelé au travail pour la première fois durant une année a droit à une paire de chaussures à partir du moment où il se présente à l'ouvrage. Il aura droit à sa deuxième paire à la fin du troisième mois travaillé.

Dans le cas d'un employé embauché comme homme de métier, il aura droit à sa deuxième paire lorsque sa période d'essai est terminée et qu'il devient permanent.


Président du Local


Directeur de l'usine

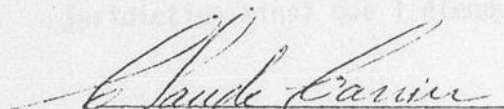
ENTENTE

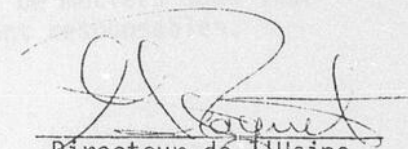
DEPARTEMENT DE L'EMBOUTEILLAGE

QUAI DE RECEPTION DES CAISSES DE BOUTEILLES VIDES

Lorsque du temps supplémentaire sera planifié pour le quai de réception des caisses de bouteilles vides, celui-ci devra être équitablement divisé entre les employés assignés à travailler dans cette section du département de l'embouteillage.

S'il n'y a pas assez d'employés de ce groupe, le travail sera offert au groupe d'aide générale Classe A du département de l'embouteillage.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

1e 1er février 1982
Date

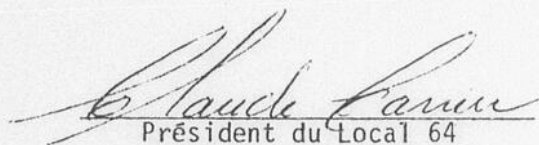
LETTRE D'ENTENTE

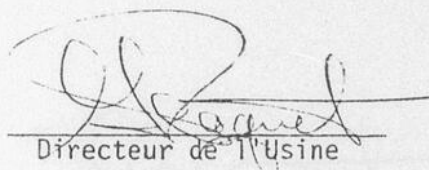
CHEFS D'EQUIPE ADJOINTS - DEPT. DE L'EMBOUTEILLAGE

Afin d'éclaircir la situation présente, il est convenu que le chef d'équipe adjoint de l'Atelier d'embouteillage et le chef d'équipe adjoint de l'Entretien de l'embouteillage seront rémunérés au taux de chef d'équipe lorsque leur chef d'équipe respectif seront absents dû à:

1. Vacances
Travail sur équipe (incluant l'équipe d'après-midi des mécaniciens)
Décès d'un membre de la famille, Devoir de Juré, Maladie.
2. Temps supplémentaire - sur 4 heures normales seulement
Temps supplémentaire - 4:00 à 8:30
- Temps supplémentaire le samedi
3. Ce changement de taux de paye de chef d'équipe adjoint à chef d'équipe ne s'applique qu'à ces employés.

Cette entente est établie pour reconnaître la condition spéciale qui existe dû au grand nombre d'employés et de métiers sous leur juridiction ainsi que l'étendue dont ils sont responsables.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982
Date

LETTRE D'ENTENTE

DEPARTEMENT DE L'EMBOUTEILLAGE

ENTRETIEN - HUILEUR-GRAISSEUR

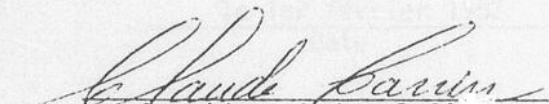
Le poste de "huileur-graisseur" est une fonction spéciale du service d'entretien du département de l'embouteillage.


Ce poste requiert une connaissance approfondie de tous les points de lubrification sur toutes les pièces d'équipement. La personne assignée à cette tâche devra avoir la formation et les habilités nécessaires pour accomplir le travail. Cette position est classifiée comme Opérateur Classe B.

Dû au manque de protection d'ancienneté tel qu'accordé aux autres membres du personnel d'entretien, il se pourrait qu'il y ait interruption dans la continuité de ce poste, ce qui serait préjudiciable au rendement du département.

En conséquence, il doit être entendu qu'il se peut que ce soit nécessaire de retirer l'affichage ou d'éliminer le poste, et ce sans pénalité.

Notre intention est de combler ce poste sur une base temporaire à long terme mais sujet à révision périodiquement.


Président du Local 6^A


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982

Date

DEPARTEMENT DE LA MATURATION

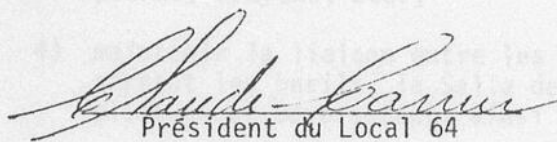
ENTENTE CONCERNANT

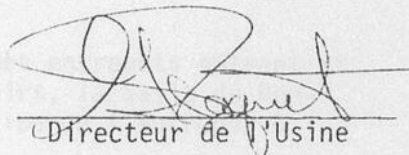
L'OPERATEUR DE CHARIOT ELEVATEUR - L.I.D.C.

Tel qu'entendu, nous continuerons de maintenir la fonction d'homme de liaison au département de vieillissement avec un taux différentiel de 20 l'heure au dessus du taux établi pour les autres d'usine de la Compagnie.

Cette lettre est pour reconnaître que nous continuerons à payer la période du dîner d'une demi-heure à l'opérateur de chariot élévateur Classe B qui travaille au dépôt naval (LaSalle Industrial Development Corp.).

Ceci est avec l'entente que l'employé demeure à l'endroit du travail pour la période du dîner au lieu de retourner à l'usine.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982
Date


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982
Date

DEPARTEMENT DE LA MATURATION

ENTENTE CONCERNANT

L'HOMME DE LIAISON

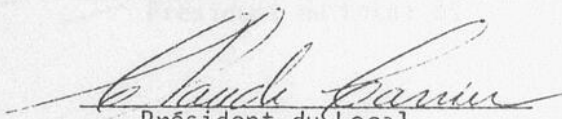
Tel qu'entendu, nous continuerons de maintenir la fonction "d'homme de liaison" au département du vieillissement avec un taux différentiel de 5¢ l'heure au dessus du taux établi pour les commis d'excise de la Compagnie.

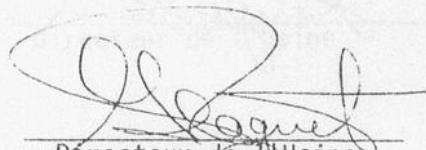
Les responsabilités de cette fonction comme originalement créée il y a déjà plusieurs années sont maintenant disparues, toutefois, nous nous rendons compte qu'il existe encore un besoin pour cette fonction mais avec les responsabilités suivantes mises à jour:

- 1) lorsque nécessaire, se servir du radio à deux voies pour contacter l'accoupleur de remorques, ou le conducteur du tracteur de la Compagnie (Brute);
- 2) aider dans la distribution et la collection des clés du département aux personnes autorisées (i.e. contremaître, nettoyeur, etc.);
- 3) Faire la distribution des gants, des batteries de lampes de poches, crayons, etc.;
- 4) maintenir la liaison entre les équipes des entrepôts entrant et sortant les barils, la Salle des Réservoirs, la Salle de Remplissage et Déversement, ainsi que l'équipe de l'entrepôt B.

Il est entendu que ces responsabilités sont déléguées par les cadres et que la responsabilité pour un contrôle adéquat est maintenue par les surveillants.

Ces tâches ne doivent pas être considérées comme un travail effectué exclusivement par l'unité de négociation, i.e. les employés de cadres et les employés cléricaux ne sont pas exclus de pouvoir accomplir ces tâches. Comme exemple, si ces tâches sont requises en temps supplémentaire, nous ne garderons pas l'homme de liaison pour faire le travail.


Président du Local


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982

Date

DEPARTEMENT DE L'INGENIERIE
ENTENTE CONCERNANT
LE POSTE DE MAGASINIER

Il est convenu que Monsieur Desbois sera employé occasionnellement comme magasinier/aide industriel.

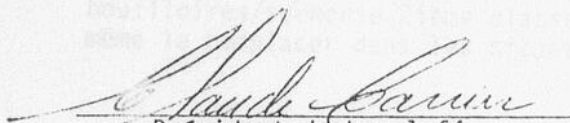
Durant les heures de travail régulières il est nécessaire d'avoir un magasinier à plein temps, mais très rarement en temps supplémentaire. Toutefois, à certaines occasions, la présence d'un magasinier en temps supplémentaire serait très utile afin d'alléger le travail fait par les hommes de métier.

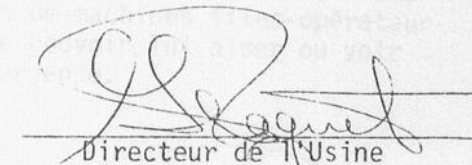
Etant donné que des heures complètes ne sont pas requises de la part de l'employé et aussi puisqu'il peut y avoir des périodes inertes au magasin, il serait préférable que le temps du magasinier soit rempli en agissant comme aide aux hommes de métier.

Notons que cette entente ne change pas le concept d'un magasin "libre" et par conséquent les hommes de métier auront accès au magasin au besoin.

Cette entente est sujette à révision dépendant de l'utilité de cet arrangement, c'est-à-dire, est-ce que M. Desbois contribue productivement à faire le travail assigné.

La décision à savoir si M. Desbois travaillera en temps supplémentaire est laissée à la discrétion de l'ingénieur de l'usine et de son personnel. Ceci sera considéré lorsque six hommes de métier ou plus travailleront en temps supplémentaire. Il peut arriver à certaines occasions que moins d'hommes de métier travaillent en temps supplémentaires mais qu'un aide leur serait utile. Dans ce cas, nous considérerons d'employer le magasinier à cette tâche.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982
Date

DEPARTEMENT DE L'INGENIERIE

ENTENTE

SALAIRE HORAIRE D'OPERATEURS BOUILLOIRES/SECHERIE

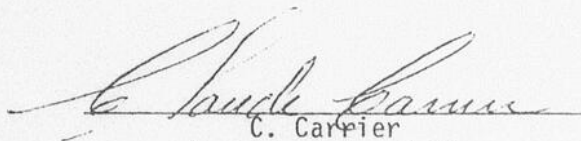
Il a été convenu en date du 7 janvier 1975 que les mécaniciens de machines fixes 2ième Classe et 3ième Classe, opérateurs du complexe bouilloires/sécherie, recevraient 55 cents (\$0.55) l'heure et 25 cents (\$0.25) l'heure respectivement en plus du salaire horaire publié à l'appendice A-1 de la convention collective 1973-1976.

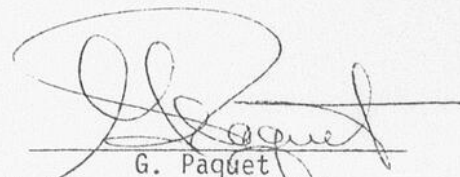
Par la suite au cours des conventions collectives 1976-1979 et 1979-1982 ces différentiels se sont vus majorés pour résulter aux salaires horaires respectifs de \$12.91 et \$12.19 au 31 janvier 1982.

Ces taux majorés tel que convenu par la convention collective 1982-1985 résulteront aux salaires horaires indiqués dans la cédule ci-attachée pour la durée de l'entente.

Il est entendu que ces primes salariales sont accordées en reconnaissance des responsabilités additionnelles à la tâche de mécanicien de machines fixes, soit les opérations de la secherie. Il est à propos de se rappeler ici qu'en tant que mécanicien de machines fixes en charge du quart de travail, l'opérateur 2ième Classe maintient toujours sa responsabilité d'agir comme personne ressource de l'usine pour les réparations d'urgence en dehors des heures normales de travail du service d'entretien de l'ingénierie. Il est entendu qu'il verra lui même ou se servira du 3ième classe pour régler les problèmes mineurs d'entretien d'urgence dans le but de rétablir les opérations le plus rapidement possible. Dans le cas où ces ressources immédiates seraient insuffisantes, il aura recours au personnel d'entretien nécessaire par l'entremise du système d'appel d'urgence (Priority Call-In System).

Dans cette optique il est évidemment nécessaire et aussi convenu que le mécanicien de machines fixes-opérateur bouilloires/sécherie 3ième classe apprendra le travail du mécanicien de machines fixes-opérateur bouilloires/sécherie 2ième classe afin de pouvoir lui aider ou voir même le remplacer dans les situations d'urgence.


C. Carrier
Président Local 64


G. Paquet
Directeur de l'Usine

le 1er février 1982
Date

CEDULE DE TAUX DE SALAIRE HORAIRE

OPERATEURS BOUILLOIRES/SECHERIE

	<u>2ième Classe</u>	<u>3ième Classe</u>
<u>1982</u>		
31 janvier	\$ 12.91	\$ 12.19
1 février	13.81	13.04
1 mai	14.09	13.30
1 août	14.37	13.57
1 novembre	14.66	13.84
<u>1983</u>		
1 février	15.32	14.46
1 mai	15.63	14.75
1 août	15.94	15.04
1 novembre	16.26	15.34
<u>1984</u>		
1 février	16.91	15.95
1 mai	17.25	16.27
1 août	17.59	16.60
1 novembre	17.94	16.93

DISTILLERS CORPORATION LIMITÉE

225 AVENUE LAFLEUR, LASALLE, QUÉBEC H8R 3H2

C.P. 140
LASALLE, QUÉBEC
H8R 3T9

(514) 366-2410
TWX 610/421-3797

DEPARTEMENT DE L'INGENIERIE

ENTENTE

REPLACEMENT DES MECANICIENS DE MACHINES FIXES

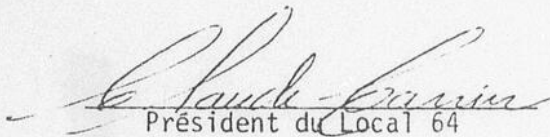
Lettre d'entente entre D.C.L. et le Local 64 pour les mécaniciens de machines fixes sur les quarts.

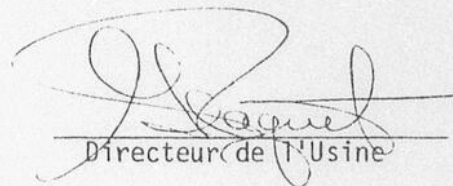
Afin de pouvoir régulariser et mieux planifier les remplacements en cas de maladie ou autre absence non prévue, il est entendu que la personne absente informera la compagnie de son retour au travail avant que son remplaçant ne quitte l'usine, en général 16 à 20 heures avant son horaire de retour. Le but de ce paragraphe est d'éviter un rappel (call in) la seconde journée d'absence.

Cette personne ne pourra reprendre son travail régulier sans au préalable en avertir son supérieur; en dehors des heures normales, elle devra avertir l'opérateur en devoir qui le notera dans le journal de bord.

Si la personne est dans l'impossibilité de respecter ce délai, elle pourra, après en avoir avisé son superviseur, venir travailler de jour (7:30-16:00) la première journée, et ce du lundi au vendredi seulement. Les jours subséquents, elle réintégrera son horaire normal, le tout sans pénalité à la Compagnie pour le changement de quart.

Il est aussi entendu, avec l'accord de la majorité des opérateurs concernés, qu'en cas de maladie ou d'absence non prévue, les opérateurs travailleront douze heures de suite les premiers trois jours et que le remplaçant prendra charge à partir du 4ième jour d'absence.


Président du Local 64


Directeur de l'Usine

le 1er février 1982

Date