

NOM

NO

05759-6

|           |      |          |           |
|-----------|------|----------|-----------|
| C.A.E.    | 8999 | NO.CONV. | 57596     |
| AFFIL.    | 11   | NB.EMPL. | 20        |
| EMP.COUV. | 18   | ET.GEOG. | 6552 63   |
| PERS.VIS. | 0    | NO.ACC.  | M16646001 |

*Demetrius*  
*83-11-25*

**DÉPÔT**

05759-6

Dépôt N°: 81 02 034

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

|          |                                                                                                                                                                          |           |       |                                                             |          |                                                       |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------|
| Objet    | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |           |       | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances |          | N-16646-01                                            |
| Date     | Signature                                                                                                                                                                | Reception | Durée | Du                                                          | Au       | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| 80-11-03 |                                                                                                                                                                          | 80-11-26  |       | 80-01-01                                                    | 82-12-31 | 20                                                    |

| Association                                                                                                                                                                                                                             | Employeur                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br>Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999.<br>Att: Louis Lacroix.<br>170 est, boul. Dorchester, suite 320<br>Montréal, P.Q. H2X 1N5 | <input type="checkbox"/> Déposant<br>Service des brasseurs du Québec Ltée.<br>10100 Parkway,<br>Ville d'Anjou,<br>P. Qué.<br>H1J 1P5 |

Unité de négociation: *entretien de l'équipement des brasseries*

Tous les employés salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau.

Le Commissaire Général du Travail

|        |          |             |
|--------|----------|-------------|
| Region | Activité | Affiliation |
| 25-A   | 3190 (5) | 12          |

1. Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en par conséquent retournez:  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Remarques

1. Le dépôt de l'association est conforme aux exigences du code du travail.

2. Le dépôt de l'employeur est conforme aux exigences du code du travail.

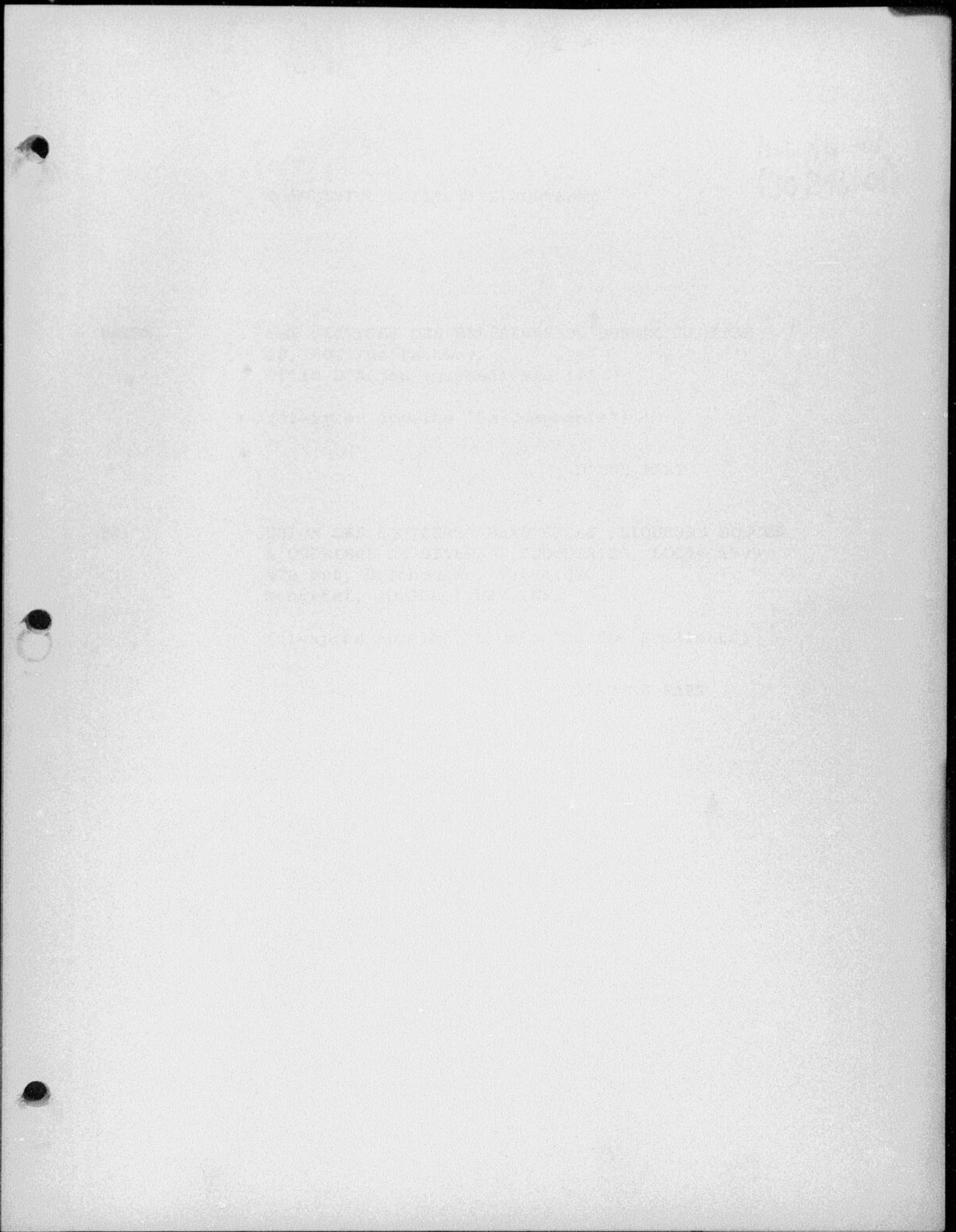
3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

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

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

| Pour le commissaire général du travail |          |
|----------------------------------------|----------|
| Signature                              | Date     |
| <i>Danielle Duchesne</i>               | 81-02-03 |

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



'80 NOV 26 11 13

16646-01  
(30376-01)

CONVENTION COLLECTIVE CONVENUE

ENTRE

LES SERVICES DES BRASSEURS DU QUEBEC LIMITEE  
10,100, rue Parkway,  
Ville D'Anjou (Québec) HIJ IP5  
  
(ci-après appelée "La Compagnie")

D'UNE PART

ET:

UNION DES ROUTIERS' BRASSERIES , LIQUEURS DOUCES  
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999  
170 est, Dorchester, Suite 320  
Montréal, (Québec) H2X IN5  
  
(ci-après appelée "L'Union"ou "Le Syndicat")

D'AUTRE PART

Article 1- BUT

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

Article 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une Convention Collective de Travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 29 mai 1973 par le Service du Droit d'Association. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociations et les clauses de cette Convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.

Article 3- DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 L'Union convient et reconnaît que l'Employeur possède tous les pouvoirs attachés à la gérance sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente Convention; les salariés, eux, ayant le droit de faire un grief de la manière spécifiée par la présente Convention à l'Article 13- Procédure des Grieffs.
- 3.02 Nonobstant le paragraphe 3.01 de cet Article, la Compagnie consent à rencontrer les officiers locaux de négociations périodiquement pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun. L'Employeur s'engage aussi à aviser le Comité local des grieffs ainsi que le représentant de Section dans un délai de trois (3) jours de tout renvoi provisoire ou rappel.

3.03 Pendant la durée de la Convention Collective de Travail l'Employeur avisera et rencontrera l'Union suffisamment à l'avance pour discuter des changements apportés dans ses façons d'opérer ou toute modification dans les conditions de travail pouvant affecter un ou des membres de l'unité de négociations.

Article 4- NI GREVE, NI CONTRE GREVE

Les dispositions du Code du Travail en ce qui concerne les grèves et contre-grèves seront respectées par les parties.

Article 5- ACTIVITES SYNDICALES

5.01 La Compagnie accordera un congé non payé à un salarié élu ou nommé représentant officiel de l'Union Internationale ou de l'Union locale, si ses fonctions nécessitent son absence complète du travail à la Compagnie. Ce congé non payé ne devra pas excéder douze (12) mois. Cependant, la Compagnie pourra accorder un renouvellement pour une autre période ne dépassant pas douze (12) mois. Pendant cette absence l'Union devra rembourser la Compagnie de toutes les primes de bénéfiques marginaux versées par ladite Compagnie au nom du salarié absent, primes qui auraient été versées par le salarié comme s'il était demeuré au travail. L'ancienneté du salarié comptera pendant son absence comme s'il avait travaillé pour la Compagnie.

5.02 Sur réception d'une requête en provenance de l'Union, la Compagnie accordera un congé sans paie aux salariés (maximum deux (2) choisis par l'Union pour participer à des cours ou à titre de représentants aux conférences et congrès pour le Local 1999 ou des organisations auxquelles le Local est affilié. L'Union avisera la Compagnie du nom de ses délégués et de la durée de leur absence du travail aussitôt que possible.

5.03 Tout salarié (au maximum deux (2) représentants l'Union pendant des négociations avec la Compagnie pour toute Convention de Travail, conciliation, renouvellement de Convention, amendement à la Convention ainsi que tout salarié (au maximum deux (2) siégeant sur le comité de griefs, sera rémunéré selon son taux régulier de salaire, pourvu toutefois que ce travail soit effectué pendant les heures régulières de travail dudit salarié et que ce dernier ne soit pas en congé autorisé ou en vacances ou fasse à ce moment l'objet d'une mise-à-pied temporaire.

De plus, à la demande du syndicat et avec au moins deux (2) jours ouvrables d'avis, la Compagnie accordera à (1) un ou au maximum (2) deux officiers du syndicat, l'équivalent de six (6) jours au total, par année, pour fins de préparation de projet de convention, préparation d'assemblée ou pour leur permettre d'exécuter des activités syndicales; la Compagnie remboursera ses journées à plein salaire.

5.04 La Compagnie fournira à l'Union un tableau exclusif sur lequel elle pourra faire afficher les avis de réunions. Tout autre avis officiel de l'Union sera dûment signé au préalable par un dirigeant de ladite Compagnie et de ladite Union.

5.05 Aucune discrimination, intimidation ou contrainte ne pourront être exercées contre un salarié, à cause de son affiliation à l'Union, de son origine raciale ou sa religion ou à cause de son activité en tant que délégué ou officier de l'Union.

#### Article 6-SECURITE SYNDICALE

6.01 Tous les salariés présentement à l'emploi de la Compagnie et compris dans l'élément négociateur doivent devenir et demeurer membres de l'Union comme condition du maintien de leur emploi et ce, dans les cinq (5) jours de la date d'entrée en vigueur du présent Contrat.

6.02 Tous les nouveaux salariés de l'élément négociateur doivent devenir ou demeurer membres de l'Union, après 90 jours de travail consécutifs, suivant la date de leur embauchage, comme condition du maintien de leur emploi. Ils devront, par contre, payer les cotisations syndicales à partir de leur première paie. (ceci s'applique à tous les salariés couverts par l'accréditation.)

6.03 La Compagnie sera tenue de congédier un salarié pour les raisons suivantes dont la preuve incombera à l'Union:

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

6.04 Un salarié peut se retirer comme membre de l'Union entre le soixantième et le trentième jour précédant l'expiration de cette Convention en donnant avis de tel retrait par lettre recommandée à l'Union avec copie à la Compagnie.

6.05 La Compagnie déduira de la paie de tout salarié régi par l'accréditation une fois par semaine, le montant de la cotisation syndicale et /ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union.

6.06 L'Union avisera la Compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale et / ou tout prélèvement décidé par l'Union. La Compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées avec une liste en duplicata de tous ses salariés. Les salariés temporaires sont soumis aux déductions syndicales au même titre que les salariés en période d'essai et les salariés réguliers.

6.07 EMBAUCHAGE

Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi dans l'unité de négociations, la Compagnie consent à prendre en considération les membres de l'Union en chômage (Local d'Union no. 1999). Pour être pris en considération, les noms de ces membres en chômage doivent être inscrits sur une liste qui doit être remise à la Compagnie par l'Union locale, à intervalles réguliers.

6.08 COTISATIONS ET FRAIS D'INITIATIONS SYNDICALES

Les montants payés à l'Union comme cotisations et frais d'initiations syndicales seront indiqués sur les feuillets T-4 et TP4.

Article 7- VACANCES

- 7.01 Pour fin de calcul de l'indemnité de vacances, le 1er mai de chaque année sera la période de référence.  
Le nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié à droit, sera déterminé par le nombre de semaines travaillées avant cette date.
- 7.02 Deux semaines de vacances seront accordées à tous les salariés qui y ont droit, entre le 1er juillet et le 31 août et selon la pratique actuelle.
- 7.03 En ce qui concerne les autres semaines de vacances, elles seront prises en dehors de la période ci-haut mentionnée après entente entre l'Employeur et le salarié concerné en respectant l'ancienneté.
- 7.04 Les vacances seront choisies au plus tard le 1er avril en ce qui concerne les deux (2) premières semaines de vacances et les vacances seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 1er avril et ne pourront pas alors être changées à moins d'entente entre les parties.
- 7.05 Les salariés qui ont moins d'un (1) an de service, auront des vacances selon l'Ordonnance No. 3 de la loi du Salaire Minimum.
- 7.06 Tous les salariés réguliers qui auront été continuellement à l'emploi de la compagnie, entre le 1er mai et le 30 avril de toute année, auront droit à des vacances payées selon la cédule qui suit:
- 2 semaines après 1 an de service
  - 3 semaines après 3 ans de service
  - 4 semaines après 8 ans de service
  - 5 semaines après 15 ans de service
  - 6 semaines après 20 ans de service
  - 7 semaines après 25 ans de service
- La date d'engagement d'un salarié deviendra la date de référence pour la 4e, 5e, 6e et 7e semaine de vacances lorsque le salarié atteindra 8, 15, 20 et 25 années de service et ceci pour l'année anniversaire seulement.
- 7.07 CALCUL DE LA PAIE DE VACANCES

Le calcul de la paie de vacances sera basé sur le taux du salaire horaire, multiplié par 40 heures.

7.08 BONI DE VACANCES

Tous les salariés réguliers ayant complété trois (3) ans de service continu dans la Compagnie auront droit à un boni de vacances de 20% de leur paie de vacances.

Article 8- TRANSFERTS

Dans le cas d'un transfert permanent, à la demande de la compagnie, le salarié sera payé selon le taux de gage prévu pour son nouveau travail.

8.01 Si un employé est attitré à une fonction mieux rémunérée, pour une période excédant quatre (4) heures consécutives de travail, il recevra le taux de cette fonction mieux rémunérée, pour toute sa journée, même s'il était attitré à une autre fonction moins rémunérée durant certaines heures de cette même journée.

Article 9- SECURITE ET SANTE

9.01 La Compagnie et l'Union collaboreront le plus étroitement possible à prévenir les accidents et à maintenir en vigueur les méthodes de travail les plus sûres et à maintenir un Comité de Sécurité.

9.02 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie accordera à chaque employé régulier, un montant de \$75.00, par année pour couvrir les frais de l'achat de souliers de sécurité.

Des verres de sécurité seront fournis, par la Compagnie, à la demande de ceux qui les désireront.

Article 10 CONGES POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

10.01 Si, à cause de mortalité dans sa famille immédiate, ce qui comprendra seulement, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, épouse, enfant, bru et gendre, un salarié doit s'absenter de son travail cédulé durant sa semaine normale de travail, il pourra réclamer pour les heures de travail régulières perdues jusqu'à et y compris trois (3) jours consécutifs, y inclus la journée des funérailles.

La Compagnie accordera un (1) jour de congé, (le jour des funérailles) lorsqu'il s'agira d'un grand-père ou d'une grand-mère, petit-fils ou petite-fille. Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à la Compagnie les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par la Compagnie, selon les circonstances.

10.02 Si, durant une journée de la semaine de travail, du lundi au vendredi inclusivement, un salarié doit s'absenter de son travail à cause de la naissance de son enfant, cette journée-là ou la journée de la sortie de l'hôpital de son épouse, le salarié sera payé pour ses heures de travail perdues, si pour l'une de ces raisons, il a dû s'absenter. Le certificat de naissance pourrait être exigé par la compagnie.

#### Article 11 OCCASIONS DE PROMOTION

S'il se crée un poste plus rémunérateur dans une catégorie de l'unité de négociations, un avis sera affiché, pendant cinq (5) jours de travail, à partir du moment où le poste devient vacant.

Ce poste devra être comblé dans les (20) vingt jours suivants les cinq (5) jours d'affichage. Les clauses de l'article 15 s'appliquent alors entièrement dans le choix des candidats.

#### Article 12 PERIODE DE REPOS

La compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle en ce qui concerne les périodes de repos.

#### Article 13 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

13.01 Les deux parties s'engagent à se réunir promptement pour discuter et tenter de régler toute plainte et tout grief qui surviendront.

Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

13.02

PREMIERE ETAPE

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente Convention, devra, sous peine de nullité dans les trois (3) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre verbalement celui-ci à son contremaître ou à son chef de département afin d'en arriver à un règlement rapide. Il devra se faire accompagner du délégué de son département lors de la présentation de son grief.

DEUXIEME ETAPE

Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera son grief à l'Union qui pourra en appeler par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivants, sous peine de nullité. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief écrit de l'Union. Les délais pourront être prolongés sur entente entre les parties.

TROISIEME ETAPE

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou si la décision écrite ne satisfait pas le signataire du grief, celui-ci pourra être soumis à un arbitre unique dans les cinq (5) jours.

13.03

Chaque partie suggérera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. Au cas de mésentente, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le Ministre du Travail nommera lui-même l'arbitre. La décision de l'arbitre devra être rendue dans les quinze (15) jours et liera les parties.

13.04

L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette Convention.

- 13.05 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 13.06 La sentence de l'arbitre, dans tous les cas, lie les parties.
- 13.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la Compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 13.08 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et / ou des officiers de l'Union ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par la Compagnie ou le local d'Union 1999.
- 13.09 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 13.10 Les employés ne seront pas tenus de traverser les lignes de piquetage, chez les clients ou au terminus de base de l'employé.

#### Article 14 RENVOIS

- 14.01 Tout renvoi sera soumis à l'approbation du Président de la Compagnie ou son représentant autorisé.
- 14.02 Le congédiement d'un salarié permanent, sera porté directement en deuxième étape de la procédure de grief.

#### Article 15 ANCIENNETE

- 15.01 Le mot "ancienneté" veut dire le service total d'un salarié à l'emploi de la Compagnie tel que préalablement établi.

- 15.02 Tous les salariés, sauf les temporaires, acquièrent l'ancienneté, après 90 jours ouvrables de probation, l'ancienneté devient alors rétroactive à la date d'embauchage.
- 15.03 En cas de promotion, démotion, mise-à-pied, à compétence égale ou équivalente, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui aura la préférence.
- 15.04 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Congédiement pour juste cause (sujet à l'article 13)
  - b) Si le salarié quitte volontairement son emploi:
  - c) En cas de mise-à-pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de la mise-à-pied, le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté aura droit à neuf (9) mois de rappel.
  - d) Si le salarié ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables d'un rappel par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
  - e) En cas de mise-à-pied, seulement, pendant qu'ils occuperont un poste au sein du Local 1999, les officiers de l'Exécutif de l'Union qui suivent, occuperont le premier rang sur la liste d'ancienneté de la compagnie où ils travaillent.  
(Le Directeur, le Secrétaire) dans cet ordre.
- 15.05 Si un salarié promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociations est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociations, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant six (6) mois; après cette période hors l'unité de négociations, il perdra toute ancienneté dans l'unité de négociations.
- 15.06 La compagnie affichera, tous les trois mois (3), une liste de tous les salariés, indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi et transmettra une copie de ladite liste à l'Union à son bureau d'affaires. Celle-ci devra être affichée le 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et le 1er octobre de chaque année.

15.07 La maladie d'un salarié régulier ou l'incapacité au travail résultant d'un accident arrivé pendant qu'il travaillait pour la compagnie, ne pourra être alléguée comme cause suffisante de renvoi, sujet aux conditions énumérées à l'Article 15.04 ci-haut. Après sa guérison, un salarié qui a été malade ou incapable d'occuper son poste, sera réintégré, sous réserve de pouvoir faire normalement le travail requis.

15.08 Les salariés absents pour une raison prévue dans cette convention collective continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué de travailler, dans les limites spécifiées à la Convention Collective.

#### Article 16 SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures consécutives. La pratique actuelle du commencement d'équipe sera maintenue, sauf en cas d'entente mutuelle entre les parties.

#### Article 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Tout travail effectué après huit (8) heures de travail par jour et /ou en dehors des heures normales de travail du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré à raison de temps et demi. Après quatre (4) heures de temps supplémentaire, le temps double sera rémunéré pour toutes les autres heures travaillées.

17.02 Tout travail effectué le samedi en toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps et demi. Après (8) heures de travail le samedi, le temps double sera rémunéré pour toutes les autres heures travaillées.

17.03 Les taux de rémunération suivants seront applicables lorsque le salarié effectuera du travail le dimanche ou un jour de fête.  
Pour le ler huit (8) heures de travail, le dimanche, temps double. Après huit (8) heures de travail, le dimanche, temps double et demi. Pour une journée de fête, le ler huit (8) heures sera rémunéré à raison de temps double plus le congé payé et lorsque ce dernier aura a travailler plus de huit (8) heures, il recevra temps double.

Article 18     CONGES STATUTAIRES

18.01            Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous les employés:

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| Jour de l'An              | Fête de la Reine    |
| Lendemain du Jour de l'An | Saint Jean-Baptiste |
| Vendredi Saint            | Confédération       |
| Lundi de Pâques           | Fête du Travail     |
| Action de Grâces          | Jour de Noël        |
|                           | Lendemain de Noël   |

18.02            Si un jour férié coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, ce jour férié devra être remplacé au salarié par un vendredi convenu entre les deux parties.

18.03            L'indemnité que recevra tout salarié pour un jour férié et chômé sera un montant égal à son taux horaire normal multiplié par le nombre d'heures régulières de sa journée de travail.

18.04            Si l'un de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant ou après entente entre les parties.

18.05            Le jour d'élection fédérale ou provinciale sera considéré comme jour de fête pour les employés concernés.

Article 19     CONGES DE MALADIE

19.01     a)     Si un salarié doit s'absenter de son travail, pour cause de maladie, il sera rémunéré à son taux de base régulier, pour chacun de ces jours d'absences, jusqu'à concurrence de six (6) jours par année civile.

b)     Dans le cas où un employé aurait conservé un minimum de cinq (5) jours, au 31 décembre de chaque année, il aura le choix d'être payé en argent ou de prendre les jours qui lui restent en vacances, en autant que ces vacances soient prises avant le 1er mai suivant.

Dans le cas où il y aurait moins de cinq (5) jours, les jours restants lui seront automatiquement payés en argent le plus tôt possible après la fin de l'année calendrier.

Article 20

UNIFORMES

Les uniformes seront payés à 100% et remplacés au besoin par la Compagnie.

Article 21

ASSURANCE GROUPE

21.01

Sous réserve des dispositions de la police maîtresse d'assurance groupe qui sera souscrite et administrée par une compagnie d'assurance reconnue, et de toute législation applicable et effectif le 1er septembre 1980, les salariés réguliers auront droit aux bénéfices qui suivent et les primes totales seront entièrement défrayées par la Compagnie.

Il est entendu entre la Compagnie et l'Union que ces bénéfices seront comme suit, dans la police maîtresse.

21.02

ASSURANCE MALADIE

- a) Franchise de \$10.00 par personne et \$20.00 pour la famille.
- b) Tous les frais admissibles au delà de cette franchise sont remboursables à 100%.
- c) En vigueur le premier septembre 1980, le plafond à vie du régime d'assurance-maladie à couverture étendue sera porté à \$10,000.

Sous réserve des dispositions de la police maîtresse d'assurance groupe, les médicaments seront remboursés aux employés qui prendront leur retraite entre l'âge de 60 et 65 ans.

- d) A compter du 1er septembre 1980, pourvu que l'employé soit au travail, la compagnie souscrira à un plan de soins dentaires. Ce plan sera semblable à celui existant dans l'industrie de la bière, selon l'Annexe A ci-jointe, sous réserve des conditions stipulées dans la police maîtresse.

21.03

ASSURANCE SALAIRE

En vigueur le 1er janvier 1979, les employés seront couverts par une assurance salaire égale à 70% du salaire de base, plus \$5.00 par semaine. Cette couverture s'appliquera à partir de la 4ième journée, jusqu'à concurrence de 26 semaines. Pendant les 78 semaines qui suivent, la couverture sera de 66 2/3% du salaire de base.

21.04

ASSURANCE-VIE

A compter du 1er septembre 1980, pourvu que l'employé soit au travail ce jour-là, ou le jour qu'il revient au travail, le montant d'assurance-vie sera porté, jusqu'au 31 décembre 1980 de \$20,000.00 à \$23,000.00. Sous réserve de la même condition, le montant d'assurance-vie pour l'année 1981, sera de \$24,000.00 et \$25,000.00 pour l'année calendrier 1982.

A compter du 1er septembre 1980 et sous réserve de la condition d'être au travail ce jour-là, ou le jour que l'employé revient au travail, le montant de l'assurance perte accidentelle de la vie ou de membres sera porté à \$23,000.00 jusqu'au 31 décembre 1980. Pour l'année calendrier 1981, le montant d'assurance sera de \$24,000.00 et de \$25,000.00 pour l'année calendrier 1982.

Article 22 PROTECTION DE L'EMPLOI

La Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociations, un travail ou des travaux qui sont habituellement accomplis par des personnes faisant partie de l'unité de négociations à moins d'entente mutuelle entre les parties.

Article 23 DEFINITION DES PARTIES

Pour fins de cette Convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union, soit le Président du Local d'Union 1999 ou le Secrétaire-Trésorier du Local d'Union 1999 pour l'Union et le Président de la Compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter.

Article 24 AVIS

Tout avis devant être envoyé à l'Union ou à la Compagnie sera considéré comme étant effectivement donné pourvu qu'il soit adressé comme suit:

Union des Routiers, Brasseries,  
Liqueurs douces & Ouvriers des  
Diverses industries, Local 1999  
170 est, Dorchester, Suite 320  
Montréal, P.Q. H2X IN5

et/ou

Les Services des Brasseurs du Québec  
Limitée  
10,100 rue Parkway,  
Ville D'Anjou (Québec) H1J 1P5

Article 25-      REGIME DE RETRAITE

Voir Annexe B

Article 26-      ALLOCATION DE REPAS

26.01              A compter du 1er septembre 1980, et pour la durée de cette convention, les employés qui seront considérés comme étant à l'extérieur de leur zone de travail (pour la ville de Montréal lorsqu'ils auront à traverser un pont.) recevront une allocation de \$3.00 pour le repas du midi.

26.02              Entre le 1er septembre 1980 et le 31 décembre 1980, les salariés qui seront requis de travailler au moins deux (2) heures de surtemps en continuité, après leurs heures régulières de travail, recevront, comme allocation de repas, un montant de \$3.25.

Entre le 1er janvier 1981 et le 31 décembre 1981, ils recevront un montant de \$3.50 et entre le 1er janvier 1982 et le 31 décembre 1982, ce montant sera de \$3.75 par repas.

26.03              A compter du 1er septembre 1980 et pour la durée de cette convention, lorsqu'un employé sera retenu, à la demande de la Compagnie, à l'extérieur de la ville, pour plus d'une journée, il aura droit à une allocation de \$20.00 par jour, pour ses repas.

Cette allocation sera composée d'un montant de \$5.00 pour le déjeuner, de \$7.50 pour le dîner et de \$7.50 pour le souper.

Article 27-      PRIVILEGES

Les privilèges dont jouissent présentement les salariés ne seront pas discontinués sans entente préalable avec l'Union.

Article 28-      MAIN D'OEUVRE

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

Article 29-      TAUX POUR HOMME EN DEVOIR

- 29.01      a) A compter du 1er septembre 1980, un homme qui sera en service entre 6:00 p.m. et 11:00 p.m. de chaque soir, du lundi au vendredi et le samedi jusqu'à 6:00 p.m. sera rémunéré à temps et demi de son taux horaire pour toutes les heures travaillées ou \$100.00, le plus élevé des deux, jusqu'à la fin de l'année 1980; ce montant sera majoré à \$105.00 pour l'année calendrier 1981 et subséquentement à \$110.00 pour l'année 1982.

Si cet homme reçoit un appel de service après 10:00 le soir, il aura le droit de refuser de se rendre chez le client, après vérification téléphonique avec le client ou ses représentants, s'il juge que la situation n'est pas urgente.

- b) A compter du 1er septembre 1980, lorsqu'un salarié sera en service le dimanche, il recevra \$18.00 jusqu'au 31 décembre 1980; ce montant sera majoré à \$20.00 entre le 1er janvier 1981 et le 31 décembre 1981 et subséquentement à \$22.00 pour l'année calendrier 1982, de plus, son congé lui sera remis selon les conditions de l'article 18.02.
- c) Lorsqu'un salarié sera en service un jour de fête, il sera sujet aux mêmes conditions que l'article 29.01 b).

29.02      APPEL DE SERVICE A L'EXTERIEUR DE MONTREAL

Lorsqu'un salarié sera appelé directement par un client, le taux de temps supplémentaire applicable lui sera versé s'il se rend chez le client effectué les réparations demandées, il est entendu que le salarié n'est pas considéré en devoir et qu'il n'est pas obligé de se rendre chez le client avant le commencement d'une nouvelle période de travail régulière.

29.03 Les salariés de Québec qui recevront des appels de service à domicile, auront droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire applicable.

29.04 Dans le cas où il y aurait des changements importants dans les heures de fermeture des tavernes ou brasseries; où s'ils ouvraient le dimanche, la compagnie s'engage à négocier une entente avec le syndicat avant de changer ou d'allonger la période actuelle de devoir.

Article 30- TEMPETE OU FORCE MAJEURE

30.01 La Compagnie collaborera le plus étroitement que possible, avec ses employés afin de rendre la communication la plus accessible possible, pendant ces périodes.

30.02 Le salarié sera payé son plein salaire à moins que le salarié ne se présente pas au travail de lui-même.

30.03 Si un employé est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou comme témoin (sauf dans sa propre cause) de la Couronne pendant ses journées normales de travail, la Compagnie accepte de compenser les pertes encourues, en salaire.

Article 31- TRANSFERT

Il ne pourra pas y avoir de transfert permanent d'un salarié d'une localité à une autre, à moins de consentement de la part du salarié concerné.

Article 32- SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

|       |                                |                             |                           |             |             |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------|-------------|
| 32.01 | a) <u>Employés permanents</u>  | <u>TAUX HORAIRE</u>         |                           |             |             |
|       |                                | <u>POSTES</u>               | <u>1er janvier - 1980</u> | <u>1981</u> | <u>1982</u> |
|       |                                | Préposé au service des bars | 11.05                     | 12.10       | 13.10       |
|       |                                | Mécanicien                  | 12.15                     | 13.32       | 14.44       |
|       | b) <u>Employés temporaires</u> | <u>1er janvier-</u>         | <u>1980</u>               | <u>1981</u> | <u>1982</u> |
|       |                                |                             | 6.15                      | 6.50        | 6.90        |

32.02

ALLOCATION DE VIE CHERE

Un seul paiement sera versé à tous les employés permanents pour toutes les heures travaillées, incluant les vacances et les congés statutaires, durant la période comprise entre le 1er janvier 1982 et le 31 décembre 1982. Ce paiement sera fait à la première période de paie qui suivra la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982 (1971-100)

La formule utilisée sera la suivante:

- 1 cent de l'heure pour chaque .3 d'augmentation dans l'indice des prix à la consommation (1971-100) pour la période du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982. L'indice de décembre 1981 sera augmenté de 8 1/2% et le total sera soustrait de l'indice des prix à la consommation (1971-100) du mois de décembre 1982.

Article 33-

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

Les conditions stipulées dans l'Annexe "C" font partie intégrale de cette convention collective.

Article 34-

DUREE DE LA CONVENTION

La convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans, à compter du 1er janvier 1980, jusqu'au 31 décembre 1982.

EN FOI DE QUOI les parties susdites ont autorisé leurs  
représentants à signer en leurs nom le 8 NOV. 1960

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,  
LIQUEURS DOUCES & OUVRIERS DE  
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

LES SERVICES DES BRASSEURS DU  
QUEBEC LIMITEE

Signé Rois Racine

Signé F. Larivière

Signé J. Girard

Signé J. Giguère

Signé Julien Bayou

Signé [Signature]

Signé \_\_\_\_\_

Signé \_\_\_\_\_

## ANNEXE A

### ASSURANCE-SOINS DENTAIRES

L'assurance-soins dentaires vous est offerte ainsi qu'à vos personnes à charge sous réserve des limites énoncées ci-dessous.

Pour être admissibles, les soins doivent être prescrits par un dentiste ou un médecin autorisé à pratiquer, et ne doivent pas dépasser les honoraires indiqués pour les omnipraticiens dans la Nomenclature des actes bucco-dentaires, pour les chirurgiens-dentistes et les denturologistes du Québec.

Il est nécessaire de soumettre à l'avance à la Compagnie un programme de traitement chaque fois que le coût du traitement dentaire proposé dépasse \$300.00.

Les principaux soins dentaires couverts sont les suivants:

1) Soins ordinaires

- a) les examens buccaux.
- b) les radiographies interproximales.
- c) la prophylaxie (nettoyage et détartrage des dents) et l'application topique d'un agent anticariogène. Ces traitements sont remboursables s'ils sont effectués par un chirurgien-dentiste ou un hygiéniste dentaire travaillant directement sous la surveillance d'un chirurgien-dentiste.
- d) une série de radiographies périapicales et interproximales, tous les 24 mois.
- e) les extractions et une alvéolectomie simple au moment de l'extraction d'une dent.
- f) l'extraction chirurgicale de dents incluses.
- g) l'ablation chirurgicale de tumeurs, kystes, néoplasmes, y compris l'incision et le drainage d'un abcès.

- h) les obturations en amalgame, en silicate, en résine acrylique et obturation composites.
- i) l'installation de dispositifs de maintien d'espace à la suite de la perte des dents primaires et l'installation d'appareils dans le but de corriger de mauvaises habitudes.
- j) les radiographies de diagnostic et les épreuves de laboratoire requises à des fins de chirurgie dentaire.
- k) l'anesthésie générale requise à des fins de chirurgie dentaire.
- l) la consultation requise par le chirurgien-dentiste traitant.
- m) les soins nécessaires pour calmer les maux de dents.

## 2) Soins importants

- a) les couronnes et les incrustations, en or et auro-céramiques si d'autres matières ne conviennent pas
- b) la fabrication d'une prothèse (pont fixe, prothèse amovible partielle ou totale)
- c) le remplacement d'un appareil existant (pont fixe, prothèse amovible partielle ou totale) dans les circonstances suivantes seulement:
  - s'il est rendu nécessaire par l'extraction d'autres dents naturelles pendant que vous êtes assurés en vertu de cette police.
  - si l'appareil existant a été porté pendant au moins 5 ans et ne peut plus être utilisé.
  - si l'appareil existant a été placé temporairement et remplacé par un pont ou un dentier permanent et que ce remplacement ait eu lieu dans les 12 mois qui suivent l'installation de l'appareil temporaire.

- d) les injections d'antibiotiques sur ordonnance d'un chirurgien-dentiste.
- e) les soins rendus par un denturologiste autorisé quand ceux-ci relèvent strictement de sa compétence.
- f) les autres actes de chirurgie buccale qui sont nécessaires et qui ne figurent pas spécifiquement parmi les soins ordinaires.
- g) regarnissage (rebasage) ou réparation d'une prothèse existante (pont fixe, prothèse amovible partielle ou totale).
- h) traitement endodontique y compris le traitement canalaire.
- i) traitement périodentaire.

3) Soins orthodontiques

Tout traitement dentaire nécessaire qui a pour but de corriger la malocclusion des dents.

Vous serez remboursés à 100% pour les frais occasionnés par les soins ordinaires, jusqu'à concurrence de \$500.00 par personne par année civile. Les frais occasionnés par les soins importants seront remboursés à 75% et les soins orthodontiques à raison de 50% le tout jusqu'à concurrence d'un maximum à vie de \$3,000. par personne.

Les frais de soins dentaires défrayés par le régime d'assurance-maladie et hospitalisation du Québec, par la loi des Accidents du Travail ou tout autre organisme gouvernemental ne sont pas admissibles.

## ANNEXE B

Régime de rentes des employés de Les Services des Brasseurs du Québec Limitée.

---

Vous trouverez dans la présente annexe un résumé des principales caractéristiques du régime de rentes mentionné ci-haut, sous réserve des dispositions du document officiel qui est le seul qui régit le régime de rentes.

### 1- Admissibilité

Tout employé régulier commence à participer au régime le 1er jour de la période de paye qui suit la fin de six (6) mois de service continu.

### 2- Contributions

Le régime de rentes est non contributoire depuis le 1er janvier 1975.

Les contributions que vous avez versées avant le 31 décembre 1974 demeurent à votre crédit et serviront à prévoir un montant de rente pour votre service antérieur au 1er janvier 1975.

La Compagnie verse en contribution la somme qui est nécessaire à la constitution des rentes prévues par le régime de retraite. La Compagnie paie tous les frais d'administration du régime et verse une somme équivalente à vos contributions au Régime de Rentes du Québec.

### 3- Années de service créditées

Sous le régime en vigueur avant le 1er janvier 1975, le service crédité est égal au nombre d'années de contribution au régime.

Pour le régime non contributoire qui est en vigueur depuis le 1er janvier 1975, le service crédité sera calculé en fonction du nombre d'heures de travail. Pour chaque période de cent quatre-vingts (180) heures de travail accumulées, l'employé obtiendra un crédit égal à un dixième (1/10) d'année et ce, jusqu'à concurrence d'un crédit d'une année pour mille huit cents (1,800) heures ou plus de travail accumulées au cours d'une année civile.

Par heure de travail, on entend: toutes les heures travaillées, les vacances payées, les congés statutaires payés, les jours de maladie payés et toutes périodes pour lesquelles l'employé reçoit les bénéfices d'assurance-invalidité à long-terme ou de l'indemnisation de la Commission des Accidents du Travail.

#### 4- Rente capitalisée de base

La rente capitalisée de base est égale:

1) au crédit accumulé sous le régime contributoire échu le 31 décembre 1974.

PLUS

II) \$9.00 par mois par année créditée (1,800 heures) à compter du 1er janvier 1975, jusqu'au 31 décembre 1978.

\$12.00 par mois par année créditée (1,800 heures) à compter du 1er janvier 1979.

\$13.00 par mois par année créditée (1,800 heures) à compter du 1er janvier 1980.

\$14.00 par mois par année créditée (1,800 heures) à compter du 1er janvier 1981.

\$15.00 par mois par année créditée (1,800 heures) à compter du 1er janvier 1982.

#### 5- Retraite normale

La date de la retraite normale est le 1er jour du mois qui suit le 65ième anniversaire de naissance d'un employé, ou ce jour même s'il s'agit d'un 1er de mois.

- A) Un employé qui, après le 1er janvier 1980, prendra sa retraite normale et aura complété trente (30) ans de service crédités ou plus, verra sa rente capitalisée de base, augmentée si nécessaire afin d'obtenir sept cent dix (\$710.) dollars par mois, moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec auxquels il aura droit à sa date de retraite normale.

Un employé qui, après le 1er janvier 1980, prendra sa retraite normale avec moins de trente (30) ans de service crédités, sera éligible à un supplément si nécessaire calculé de la façon suivante:

- I) \$710.00 par mois moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec, multiplié par,
- II) le prorata de ses années de service créditées sur trente (30) ans, moins,
- III) sa rente capitalisée de base.

- B) Un employé qui, après le 1er janvier 1981, prendra sa retraite normale et aura complété trente (30) ans de service crédités ou plus, verra sa rente capitalisée de base, augmentée si nécessaire afin d'obtenir sept cent soixante (\$760) dollars par mois moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec auxquels il aura droit à sa date de retraite normale.

Un employé qui, après le 1er janvier 1981, prendra sa retraite normale avec moins de trente (30) ans de service crédités, sera éligible à un supplément si nécessaire calculé de la façon suivante:

- I) \$760.00 par mois, moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec, multiplié par,
- II) le prorata de ses années de service créditées sur trente (30) ans, moins,
- III) sa rente capitalisée de base.

- A) Un employé qui, après le 1er janvier 1980, prendra sa retraite normale et aura complété trente (30) ans de service crédités ou plus, verra sa rente capitalisée de base, augmentée si nécessaire afin d'obtenir sept cent dix (\$710.) dollars par mois, moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec auxquels il aura droit à sa date de retraite normale.

Un employé qui, après le 1er janvier 1980, prendra sa retraite normale avec moins de trente (30) ans de service crédités, sera éligible à un supplément si nécessaire calculé de la façon suivante:

- I) \$710.00 par mois moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec, multiplié par,
- II) le prorata de ses années de service créditées sur trente (30) ans, moins,
- III) sa rente capitalisée de base.

- B) Un employé qui, après le 1er janvier 1981, prendra sa retraite normale et aura complété trente (30) ans de service crédités ou plus, verra sa rente capitalisée de base, augmentée si nécessaire afin d'obtenir sept cent soixante (\$760) dollars par mois moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec auxquels il aura droit à sa date de retraite normale.

Un employé qui, après le 1er janvier 1981, prendra sa retraite normale avec moins de trente (30) ans de service crédités, sera éligible à un supplément si nécessaire calculé de la façon suivante:

- I) \$760.00 par mois, moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec, multiplié par,
- II) le prorata de ses années de service créditées sur trente (30) ans, moins,
- III) sa rente capitalisée de base.

- C) Un employé, qui, après le 1er janvier 1982, prendra sa retraite normale et aura complété trente (30) ans de service crédités ou plus, verra sa rente capitalisée de base, augmentée si nécessaire afin d'obtenir huit cent dix (\$810) dollars par mois moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec auxquels il aura droit à sa date de retraite normale.

Un employé qui, après le 1er janvier 1982, prendra sa retraite normale avec moins de trente (30) ans de service crédités, sera éligible à un supplément si nécessaire calculé de la façon suivante:

- I) \$810.00 par mois moins les bénéfices du Régime de Rentes du Québec, multiplié par,
- II) le prorata de ses années de service créditées sur trente (30) ans, moins,
- III) sa rente capitalisée de base.

6- Retraite d'invalidité:

Un employé qui a atteint l'âge de 50 ans et qui a accumulé (10) années de service et qui devient invalide et se retire avec une pension d'invalidité, recevra au jour de sa mise à la retraite:

- I) sa rente capitalisée de base, plus
- II) un paiement mensuel supplémentaire de \$4.00 pour chacune des années de service créditées jusqu'à concurrence de trente (30) années. Ce supplément mensuel sera payable jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes:
  - (i) la date de retraite normale du participant
  - (ii) la date à partir de laquelle il a droit à la rente d'invalidité payable du cotisant en vertu du Régime de Rentes du Québec.
  - (iii) la date de son décès.

7- Retraite anticipée spéciale:

Un employé peut prendre sa retraite anticipée spéciale, dès qu'il atteint 60 ans d'âge et 30 années de service créditées.

Il recevra à ce moment-là, sa rente capitalisée de base augmentée, si nécessaire afin d'obtenir \$860.00 par mois au 1er janvier 1980, \$900.00 par mois au 1er janvier 1981 et \$940.00 par mois au 1er janvier 1982 et ce, jusqu'à:

- (i) la date de son décès
- (ii) la date à compter de laquelle il a droit aux bénéfices du Régime de Rentes du Québec.

Au moment où il sera éligible au Régime de Rentes du Québec, sa rente capitalisée de base additionnée aux bénéfices qu'il recevra du Régime de Rentes du Québec sera augmentée si nécessaire, afin d'obtenir \$710. par mois au 1er janvier 1980, \$760. par mois au 1er janvier 1981 et \$810. par mois au 1er janvier 1982.

8- Prestations de cessation d'emploi

Moins de 10 ans de service - quel que soit l'âge:

L'employé recevra le remboursement de ses contributions avec intérêts, s'il en est, calculées à la date de cessation d'emploi.

Plus de 10 ans de service - mais avant l'âge de 45 ans

L'employé pourra choisir l'une des options suivantes:

- a) remboursement de ses contributions avec intérêts s'il en est, comme il est décrit ci-dessus

OU

- b) laisser ses contributions au régime de retraite et recevoir, à l'âge de 65 ans, une rente de retraite égale à la rente normale capitalisée au jour de sa cessation d'emploi.

Plus de 10 ans de service et 45 ans d'âge:

L'employé pourra choisir l'une des options suivantes:

a) remboursement de ses contributions avec intérêts versées avant le 1er janvier 1966

OU

b) laisser ses contributions au régime de retraite et recevoir, à l'âge de 65 ans, une rente de retraite égale à la rente normale capitalisée au jour de la cessation d'emploi.

ANNEXE "C"

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

1. BUT

Le but de ce Plan est de pourvoir une méthode de revenu garanti aux employés syndiqués de Les Services des Brasseurs du Québec Limitée, tel que:

- a) Indemnité de séparation, en certains cas:
- b) Indemnité de renvoi provisoire.

2. CONDITIONS DE PARTICIPATION AU PLAN

Tout employé régulier à salaire, de l'élément négociateur ayant au moins un (1) an d'ancienneté à la date de son renvoi provisoire, aura droit de participation au Plan.

3. ENTREE EN VIGUEUR

Le Plan entre en vigueur le premier janvier 1980 ou à toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement Fédéral et pourvu que:

- a) Les paiements faits par la Compagnie, conformément au Plan, tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôt sur le revenu des corporations.
- b) La réception par les employés des bénéfices prévus par ce Plan n'empêche en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'assurance-chômage auxquelles ils ont normalement droit.

4. EXCEPTIONS

De plan ne s'applique et ne fournit pas de bénéfices dans les cas suivants:

- a) aux employés qui sont renvoyés par mesures disciplinaires; si ce renvoi est mis en question selon le règlement des griefs de la Convention Collective, la décision finale sur tout grief établira la situation de l'employé en regard du Plan;
- b) aux employés qui sont renvoyés pour cause de grève, contre-grève, ralentissement de la production, piquetage ou de toute autre activité des employés de la Compagnie ou des employés de toute autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par L'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces & Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999.
- c) aux employés dont l'engagement se termine à cause d'une directive spécifique ou d'un décret émanant des autorités gouvernementales et ayant pour effet de restreindre les opérations de la Compagnie
- d) aux employés qui sont renvoyés en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou de tout autre cas de force majeure;
- e) aux employés qui sont renvoyés provisoirement mais qui, avec l'accord de la Compagnie, prennent un congé non-payé au lieu du renvoi provisoire. Ces employés seront considérés comme ayant choisi de quitter le Plan pendant cette période.

5. DISQUALIFICATION AUX BENEFICES

Un employé qui a été renvoyé provisoirement et qui aurait normalement le droit de participer au Plan, ne recevra pas les bénéfices du Plan pour toute semaine:

- a) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à la Commission d'Assurance-Chômage, dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'assurance-chômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la Commission d'assurance-chômage;

- b) durant laquelle il n'a pas ou a refusé d'accepter un emploi lui étant reconnu approprié par la Commission d'assurance-chômage
- c) durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté pour tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail sans excuse plausible:
- d) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Plan d'assurance contre la maladie ou les accidents (bénéfices d'indemnité hebdomadaire) ou durant laquelle il jouit d'un autre plan de bénéfices de la Compagnie:
- e) après laquelle il a acquis le droit de bénéficié de la retraite normale, hâtive ou d'invalidité, en vertu de la Caisse de Retraite de la Compagnie.
- f) durant laquelle il est qualifié pour une indemnité provenant de la Commission des Accidents de Travail pour tout accident ou maladie sujet à compensation.

6. - BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE:

Sous réserve des items et conditions du Plan, exposés par les présentes, tout employé en droit qui est renvoyé provisoirement de l'élément de négociation précité recevra, un bénéfice du Plan pour chaque semaine de renvoi provisoire. Ce bénéfice est calculé selon les avantages stipulés au paragraphe 1, ci-dessous moins les bénéfices du paragraphe 2.

1. Soixante dix pour cent (70%) des salaires de base aux employés éligibles, à partir du premier jour de la semaine où le bénéfice devient dû.

MOINS

2. L'Allocation d'assurance-chômage, s'il y a lieu, à laquelle l'employé a droit en vertu de la Loi de l'Assurance-Chômage pour ladite semaine.

7. BENEFICES DES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE:

Un employé qui est renvoyé provisoirement conserve ses droits de participation aux plans de bénéfices collectifs de la Compagnie qui s'appliquent aux employés de l'élément négociateur dont il fait partie, et ce jusqu'à la date la plus reculée, soit la fin du mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'élément négociateur, soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré un bénéfice en vertu des présentes. Aux fins du présent paragraphe, les plans des bénéfices collectifs ne comprennent pas le régime de rentes, ni l'assurance contre la maladie ou les accidents qui ne comportent que l'indemnité compensant la perte de salaire pour cause de maladie ou d'accidents.

8. DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de ce Plan:

Le terme "salaire" désigne la rémunération pour le travail accompli et la paye de vacances, la rétribution des jours de congé accordés aux employés appelés à être jurés, la paye des congés pour deuil, des jours de congé reconnus et la paye de rappel au travail.

Le terme "semaine" signifie la semaine de travail payée par la Compagnie. Le terme "jours" dédommagés et disponibles - utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés - signifie:

- a) tous les jours de travail accomplis par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus
- b) tous les jours durant lesquels l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquels il a reçu un salaire d'un employeur, plus
- c) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé qui n'est pas renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, plus

- d) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, après en avoir reçu avis selon la pratique de la Compagnie d'établir un horaire de travail.

Le terme "semaine de renvoi provisoire" désigne la semaine au cours de laquelle les jours dédommagés et disponibles sont en deça de cinq(5) .

9. DUREE DES BENEFICES

Le nombre de semaines durant lesquelles un employé a droit aux bénéfices en cas de renvoi provisoire sera connu sous les termes de "droit aux bénéfices".

Le droit aux bénéfices de chaque employé sera réduit selon les indications suivantes pour chaque semaine de renvoi provisoire durant laquelle il a reçu des bénéfices. Ce droit aux bénéfices sera également réduit d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle l'employé a été en renvoi provisoire, mais a été disqualifié pour l'une des raisons exposées aux paragraphes A, B et C de la Section 5.

Bénéfices reçus

Plus de:

4/5 d'une semaine régulière de travail: une (1) semaine  
3/5 d'une semaine régulière de travail: 4/5 d'une (1) semaine  
1/5 d'une semaine régulière de travail: 2/5 d'une (1) semaine

NOTE

La semaine régulière de travail comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé à l'article 8 de la présente Convention.

TABLEAU A:

Nombre d'années complètes d'ancienneté  
à la date du premier renvoi provisoire  
dans toute période de 12 mois.

Droit aux bénéfices  
maximum

---

|                |             |
|----------------|-------------|
| 15 ans ou plus | 78 semaines |
| 10 ans ou plus | 65 semaines |
| 5 ans ou plus  | 52 semaines |
| 4 ans ou plus  | 45 semaines |
| 3 ans ou plus  | 35 semaines |
| 2 ans ou plus  | 25 semaines |
| 1 an ou plus   | 15 semaines |

10. DEDUCTIONS:

Tout paiement fait à l'employé en vertu du présent Plan sera soumis à toutes les déductions exigées, soit par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, soit par les clauses des Conventions Collectives, ou avec l'autorisation volontaire de l'employé en cause.

11. INDEMNITE DE SEPARATION:

Un employé aura droit à l'indemnité de séparation aux termes exposés ci-dessous, si à quelque moment que ce soit, au cours de son renvoi provisoire, son horaire pour la période des douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pour cent (50%) des jours normaux de travail, s'il n'a pas droit à la retraite normale, hâtive ou d'invalidité en vertu du régime de rentes ou d'un plan de bien-être de la Compagnie.

Si un employé demande et accepte ladite indemnité de séparation, son ancienneté et les autres droits qui lui sont acquis, en vertu de la Convention Collective, s'annulent.

Tout employé qui a droit à ladite indemnité de séparation doit faire sa demande pas plus de six (6) mois après avoir acquis ce droit pour la première fois, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité. En cas de cessation définitive des opérations de la Compagnie, occasionnant le renvoi d'employés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de séparation sans avoir complété la période six (6) mois.

Le montant de l'indemnité de séparation d'un employé en droit sera équivalent à la somme de:

- a) une semaine de salaire de base (calculé selon le taux hebdomadaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées, à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus
- b) quatre-vingt-cinq (\$85.), somme multipliée par un nombre qui correspond au nombre de semaines de bénéfices non-utilisés, auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi.

12.

DEMANDES:

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

13.

RAPPORTS:

La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union, toutes les semaines quand des employés sont en renvoi provisoire et touchent des bénéfices en vertu du Plan et tous les trois mois, quand il n'y a pas d'employés en renvoi provisoire. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre d'employés qui ont été renvoyés provisoirement, la durée de leur renvoi, les paiements d'indemnité faits à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés et tous les autres renseignements d'intérêt.

14.

DUREE DE L'ENTENTE

La présente entre en vigueur le premier janvier 1980 et se terminera à l'échéance de la présente Convention Collective.