



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du Travail

A.N<sup>o</sup> (16648-01)

DÉPÔT

Dépôt N°:

3965-1  
85 06 196

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

03965-1

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	M-28109-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-10	85-06-17		85-06-01	88-05-31	13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union Intern. des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes, local 206</b> Att.: M. Raymond Bisson 11 rue Monette Delson, Qué JOL 1G0	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Paul Masson &amp; Cie Limitée</b> 2101 Transcanada Highway Dorval, Qué H9P 1J1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Joseph E. Seagram &amp; Fils Limitée</b> Att.: M. William J. Forrow 1430 rue Peel Montréal, Qué H3A 1S9	Région <u>06-06</u> Activité <u>1094 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-06-28

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

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION intervenue ce 1er jour de juin 1985 entre **l'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES, VINS ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.**, au compte de son Union local numero 206, ci-après nommé l'Union et **PAUL MASSON & CIE. LIMITÉE**, ci-après nommé l'Employeur.

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 des dits Employés dans l'usine de l'Employeur située à DORVAL, QUEBEC. Le terme "Employés" tel qu'usité dans cette convention ne doit pas comprendre les gérants, surintendants, chefs de département, surveillants, contremaîtres non préposés à la production, chimistes, (ceux qui font régulièrement un travail exigeant un Degré en Sciences), représentants de ventes, employés du bureau d'administration et tous les autres Employés ayant entière autorité d'embaucher et de congédier des Employés.

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 le taux d'initiation 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. Tous les Employés nouvellement embauchés seront sujets à une période d'essai pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) 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.

4. Tous les Employés assujettis aux stipulations de cette convention seront requis de payer le taux d'initiation, les cotisations périodiques et les taxes dûment autorisées établies par l'Union comme condition de membre en règle.

ARTICLE III - DÉDUCTION À LA SOURCE, EMBAUCHE ET AFFAIRES D'UNION

1. L'Employeur consent à déduire des listes de paie tous les droits d'adhésion, cotisations et taxes dûment autorisées tels que requis par l'Union sur présentation d'autorisations individuelles dûment signées par les Employés autorisant l'Employeur à faire de telles déductions de la paie des Employés 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 la manipulation de telles déductions et pourra obtenir sur paiement, un reçu officiel de l'Union.

2. L'Employeur convient de garantir la retenue de 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, l'Employeur sera responsable et paiera à l'Union tous les argents 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 en dedans d'une semaine de la réception de l'avis de l'Union.

ARTICLE III - DÉDUCTION À LA SOURCE, EMBAUCHE ET AFFAIRES D'UNION

(suite)

3. L'Employeur convient d'aviser l'Union par écrit lorsque de nouveaux Employés sont embauchés, donnant les noms, adresses, âge, sexe, numéro de téléphone, ainsi que la classification d'emploi si l'Union le désire.

4. Il est entendu que les agents d'affaires ou les officiers réguliers de l'Union locale ou de l'Union Internationale auront le droit de visiter l'usine dans le cours de leur travail pour l'Union. Il est entendu que tels agents d'affaires et officiers devront se procurer un laissez-passer de courtoisie pour visiteurs, du gérant de l'usine, avant chaque visite.

5. Si les besoins de production d'Employeur le permettent, les officiers et membres de l'Union auront droit à des congés temporaires sans rémunération pour des transactions officielles de l'Union approuvées par la Compagnie.

6. Le représentant d'Union d'un département 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, tenant compte des nécessités du travail. Il est entendu qu'autant que possible, les affaires de l'Union se feront pendant les périodes de repos et de repas.

ARTICLE III - DÉDUCTION À LA SOURCE, EMBAUCHE ET AFFAIRES D'UNION

(suite)

7. 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 légales.

8. 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 des activités syndicales légales.

9. L'Employeur fournira un tableau sur lequel des avis concernant des affaires officielles de l'Union et approuvés par la Compagnie, pourront être affichés.

ARTICLE IV - DROITS DE LA DIRECTION

1. L'Union reconnaît les droits à l'Employeur d'embaucher, de promouvoir et transférer, de suspendre sinon discipliner et renvoyer tout Employé qui à son tour a le droit de formuler un grief de la manière et dans la limite permise comme énuméré.

2. L'Union reconnaît de plus le droit indiscutable de l'Employeur d'opérer et de gérer l'entreprise en accord avec ses responsabilités et ses engagements. L'Employeur se réserve le droit de faire et d'altérer de temps à autre les status et règlements à être observés par les Employés lesquels ne devront pas être incompatibles à cette entente.

## ARTICLE V - CONGÉDIEMENT

1. L'Employeur ne pourra congédier aucun Employé sans cause valable. Antérieurement à tout congédiement, l'Employeur devra aviser le représentant de l'Union 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 peut 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 peut 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 XVII ci-après, pourvu que le grief soit soumis par écrit à l'Employeur et à l'Union en dedans de cinq (5) jours ouvrables consécutifs après que tel congédiement soit devenu effectif.

4. Advenant que tel congédiement soit trouvé injuste, l'Employé devra être réinstallé sans préjudice ou perte de ses droits d'ancienneté et devra recevoir paiement complet pour le temps perdu.

ARTICLE V - CONGEDIEMENT (suite)

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

ARTICLE VI - HORAIRE DE TRAVAIL

1. L'horaire régulier de travail pour tous les Employés, consistera en une semaine de 40 heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun.

2. Les Employés auront deux périodes d'arrêt de travail pour un repos, l'une durant la matinée et l'autre dans l'après-midi.

3. Il se peut qu'il soit accordé aux Employés une période(s) pour se laver.

4. 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. Le temps de ces périodes et leurs durée sera inclus dans le supplément local.

ARTICLE VII - COMPENSATION

1. Les Employés congédiés recevront tout l'argent qui leur est dû au moment de leur congédiement.

2. Les nouveaux Employés commenceront au taux de cinquante (50) sous l'heure de moins que les taux spécifiés dans l'Appendice "A" Taux des Salaires, pour une période de 2080 heures régulières d'emploi actif. Après ils recevront le plein taux.

3. 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 contigue à une journée de travail.

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

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

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

ARTICLE VII - COMPENSATION (suite)

7. Dans le cas d'heures supplémentaires, les conditions sont les suivantes:

- (i) Moins d'une heures supplémentaire.  
Le travail se poursuit au-delà de l'heure de départ habituel jusqu'à achèvement du travail.
- (ii) Une heure à deux heures supplémentaire.  
Une période d'arrêt de travail de dix (10) minutes sera rémunérée.
- (iii) Plus de deux à quatre heures supplémentaire.  
Un arrêt de quinze (15) minutes ainsi qu'un autre de trente (30) minutes pour le repas et se laver seront payés. De plus un repas payé sera fourni.
- (iv) Plus de quatre heures supplémentaires.  
Après toutes les quatre heures de travail, un arrêt de trente (30) minutes pour le repas et se laver sera payé, et un repas payé sera fourni.  
Entre les périodes de repas, un arrêt-repos de quinze (15) minutes sera payé.

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

8. Dans le cas où l'Employeur ne peut offrir le repas, un montant de huit dollars (\$8.00) par repas sera payé en remplacement du repas. A partir de 1er juin 1987, le paiement passera à huit dollars cinquante (\$8.50).

ARTICLE VII - COMPENSATION (suite)

9. Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières des départements sera payé au taux de temps et demi.

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

11. Tous les employés soumis à cette convention collective sont rémunérés pour leurs services selon l'Annexe "A", Taux de salaire de base, ci-jointe, plus toute allocation du coût de la vie appropriée.

L'indice des prix à la consommation pour l'ensemble du Canada en février 1985 (1971 = 100) publié par Statistique Canada sera noté et enregistré à 297.1.

L'Indice de base de 4% au-dessus de l'I.P.C. de février 1985 sera alors établi (309.0)

Pour chaque augmentation de 0.3 point au-dessus de l'indice de base, une indemnité de un (1) cent par heure travaillée sera versée.

L'I.P.C. doit être révisé chaque trimestre à compter du 1er juin 1985.

En d'autres termes:

- en septembre dès la publication de l'I.P.C. pour août;
- en décembre, dès la publication de l'I.P.C. pour novembre;
- en mars, dès la publication de l'I.P.C. pour février;
- en juin, dès la publication de l'I.P.C. pour mai.

**ARTICLE VII - COMPENSATION** (suite)

En septembre, l' allocation initiale du coût de la vie, le cas échéant, sera calculée pour entrer en vigueur au cours de la première période de paie commençant après la publication de l'indice et elle doit être maintenue pendant la période de trois (3) mois qui suit. Cette façon de procéder sera répétée pour chaque trimestre subséquent pendant la durée de la convention, chaque fois en utilisant l'indice de base de 309.0 comme base. Advenant une diminution de l'indice des prix à la consommation, l'allocation en vigueur sera réduite. Cependant, une baisse de l'indice des prix à la consommation ne réduira en aucun cas les salaires conventionnels figurant aux tableaux des taux de salaires de base de l'Annexe "A".

Le montant de toute allocation du coût de la vie en vigueur en tout temps est inclus dans le calcul de la paie pour les heures supplémentaires, la paie pour jours fériés, l'indemnité d'appel pour travail d'urgence, la paie de vacances, le congé de devoir de juré et le congé pour décès dans la famille.

L'allocation du coût de la vie ne sera pas incluse dans le taux de salaire.

**ARTICLE VIII - CONGÉS PAYÉS**

1. Les jours suivants sont par les présentes déclarés congés payés :

Jour de l'An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Fête de la Reine, Fête de la St. Jean-Baptiste, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâce, Jour de la Veille de Noel, Jour de Noel, et la Veille du jour de l'An.

ARTICLE VIII - CONGÉS PAYÉS (suite)

2. Les Employés qui ne sont pas requis au travail l'un de ces congés recevront huit (8) heures de salaire, à leurs taux réguliers.

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 éligible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé doit recevoir une paie durant la semaine ou le dit congé est observé. Cependant, les Employés qui sont mis à pied durant la semaine dans laquelle le dit congé est observé un lundi, mais qui ont travaillé le vendredi précédent, recevront aussi le paiement pour le dit congé. 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, auront aussi leur congé payé.

En aucun cas le congé sera payé quand l'Employé sera couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, paye de maladie de la compagnie, ou par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.

5. Si l'un de ces congés payés est un samedi, il sera observé le vendredi. S'il est un dimanche, il sera observé le lundi.

ARTICLE IX - VACANCES

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

<u>PERIODE D'ANCIENNETE</u>	<u>VACANCES</u>
1 an	2.6 semaines
5 ans	3.6 semaines
10 ans	4.6 semaines

Les trois (3) jours de vacances additionnels seront reportée à la période des fêtes dans le but de fournir aux Employés l'occasion de bénéficier d'une période ininterrompue de vacance entre Noel 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. Les Employés pourront choisir leurs périodes de vacances selon leur droit d'ancienneté prenant en considération l'opération efficace de l'usine.

3. Un Employé qui est éligible à des vacances peut demander ses vacances à n'importe quel temps commençant le ou après le 1er janvier de l'année de vacances.

4. 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 au congé tombant durant la période de vacances pris après mais contigue à une mis-a-pied.

ARTICLE IX - VACANCES (suite)

5. Pour être éligibles au 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.

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.

c) Le terme "rémunération" tel qu'ici usité comprendra les paiements bénéfiques-maladies hebdomadaires reçus 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 bénéfiques hebdomadaires soient crédités pour une vacance seulement.

6. La paie des vacances selon l'Article IX, Section 1, sera comme suit:

a) Les deux premières semaines de vacances pour tous les Employés seront basées soit l'une - soit l'autre:

(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 IX (7) (a)

OU

ARTICLE IX - VACANCES (suite)

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

b) Des vacances supplémentaires acquises sous l'Article IX, seront payées sur une base de 40 heures régulières par semaine.

7. 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 X - TRAVAIL GARANTI

1. Les Employés qui sont appelés au travail en n'importe quel jour auront droit à huit (8) heures de travail ce dit jour, durant les heures régulières de la cédule d'un département, ou seront payés en lieu si moins de huit (8) heures sont travaillées durant la cédule régulière d'un département au taux en vigueur la dite journée; sauf cependant, dans un cas de feu, manque de pouvoir électrique, acte de Dieu. Les Employés auront une garantie de quatre (4) heures de travail.

2. Tout Employé qui a quitté l'usine après son travail régulier et qui est appelé à exécuter un travail d'urgence spécifique sera payé au moins quatre (4) heures au taux du 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 régulière de l'équipe, en tel cas le taux régulier sera payé. L'Employé ne devra pas exécuter un travail autre qu'un travail d'urgence.

**ARTICLE XI - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS,  
CONGÉDIEMENT 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 d'un congédiement temporaire à tous les Employés qui seront mis-à-pied durant la journée précédant la journée ou les Employés seront mis-à-pied.

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

3. Les droits d'ancienneté des Employés se termineront s'ils n'ont pas travaillé, en aucun temps, durant une période continue de vingt-quatre (24) mois.

4. 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 les 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.

**ARTICLE XI - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS,  
CONGÉDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL**

5. Lors du rétablissement d'emploi, les Employés mis-à-pied et qui sont rappelés pour retourner au travail devront se rapporter au temps indiqué dans l'avis écrit ou informer l'Employeur en dedans de vingt-quatre (24) heures de son incapacité de s'y rendre. A défaut d'un avis de l'Employé avisant son Employeur des raisons qui l'empêchent de reprendre le travail, celui-ci sera rayé de la liste des Employés. L'Employeur avisera l'Employé à sa dernière adresse enregistrée dans les fichiers.

**ARTICLE XII - PERMIS D'ABSENCE**

Des permis d'absence peuvent être obtenus du Gérant de l'usine n'excédant pas huit (8) mois pour maladie ou incapacité physique et pour une période n'excédant pas trente (30) jours pour raisons personnelles. Tels permis d'absence devront d'abord être approuvés par le représentant 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 XIII - PERMIS D'ABSENCE POUR DÉCÈS DANS LA FAMILLE**

1. En cas de décès d'un proche membre 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

**ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE POUR DÉCÈS DANS LA FAMILLE** (suite)

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 que 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 ou petits-enfants, ont lieu 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 proche 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 XIV - BLESSURE**

1. Advenant qu'un Employé couvert par cette convention est victime d'un accident à l'usine et reçoit par la suite des indemnités des accidents du travail de la C.S.S.T. l'Employeur fournira un rattrapage à concurrence de 95% du salaire net de

ARTICLE XIV - BLESSURE (suite)

l'Employé (le salaire net sera établi de la même façon que celui de la C.S.S.T.) moins les argents recus de la C.S.S.T., pour une période commençant à la date de l'accident et continuant durant son incapacité de travailler, pour un maximum de 24 mois. 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, comme moyen pour déterminer la validité de l'incapacité prolongée. Dans aucun cas les paiements ne seront faits pour une plus longue période de temps que celle durant laquelle il a reçu des paiements selon la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail. Cette stipulation ne s'applique pas dans des cas d'incapacité permanente.

2. Advenant qu'un Employé est accidenté pendant qu'il est au travail et est 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 des Accidents du Travail et à lui fournir les moyens de transport durant les heures de travail.

4. L'Employeur consent à faire des contributions régulièrement au Fonds de Sécurité Sociale de l'Union Internationale durant les périodes qu'un Employé est accidenté et incapable de faire son travail et qui reçoit compensation selon la Section 1 de cet Article.

## ARTICLE XV - UNIFORMES ET EQUIPMENT

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 soulier 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. 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 XVI - 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 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. Il est convenu que les primes des Employés couvertes par le plan provincial d'assurance-maladie seront payées par l'Employeur pour l'Employé.

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

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

(a) Paye de maladie de la compagnie.

Après le premier jour de chaque absence au travail pour cause de maladie, un Employé recevra six (6) heures de paye nette pour un jour perdu par suite de maladie ou incapacité, pour chaque jour pendant la période d'attente à l'éligibilité aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Les points ci-dessus sont valables en tout temps de l'année et la période de maladie ne demande pas de prolongement jusqu'à ce que l'Employé soit apte aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Cependant, si suivant une absence par maladie, un Employé devient éligible à l'indemnité hebdomadaire, l'Employé recevra l'équivalent de six (6) heures au taux régulier pour chacune des journées perdues constituant la période d'attente.

(b) Paiements d'indemnité hebdomadaires.

La Compagnie paiera les primes au Fonds de Sécurité Sociale de l'Union Internationale, qui fournira une indemnité de \$200 par semaine ou de 24 fois le taux horaire du poste, au premier juin de chaque année du contrat, par semaine, pendant chaque année du contrat, selon le montant le plus avantageux, pour vingt-six (26) semaines au maximum après la période d'attente.

(c) Assurance invalidité à long terme.

Le régime d'assurance invalidité à long terme procurera à l'Employé un revenu mensuel de \$800 à partir de la fin des paiements d'indemnité hebdomadaires jusqu'à l'âge de 65 ans. L'Employeur paiera les primes. Les détails du régime sont énumérés dans un pamphlet sur l'invalidité à long terme publié séparément. A compter du 1er juin 1987, le niveau d'indemnité augmentera à \$850 par mois.

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

(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 un pamphlet sur l'Invalidité à Long Terme, publié à part.

4. La Compagnie paiera les contributions se rattachant a la protection dentaire. On trouvera les details dans le pamphlet publié à part.

5. La Compagnie paiera les primes pour l'assurance-vie de \$25,000 et l'assurance-mort et mutilation par accident de \$18,000.

ARTICLE XVII - PROCÉDURE DE REGLEMENT

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 Griefs, dûment élu par l'Union, ou tout autre représentant autorisé de l'Union, pour régler ce grief aussitôt que possible de la manière suivante:

Tout Employé ayant un grief devra le soumettre par écrit au Comité des Griefs ou au représentant autorisé de l'Union ainsi qu'à l'Employeur en dedans de 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.

ARTICLE XVII - PROCÉDURE DE REGLEMENT (suite)

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 ou du Surintendant.

Si cette procédure n'apporte pas de résultat satisfaisant en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief sera alors référé au Gérant 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 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 tribunal d'arbitrage peut être demandé en avisant le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur et le Vice-président Canadien de l'Union Internationale.

ARTICLE XVII - PROCÉDURE DE REGLEMENT (suite)

Un arbitre sera choisi par l'Employeur en dedans de vingt-quatre (24) heures après réception d'un avis demandant un tribunal d'arbitrage et un arbitre choisi par l'Union en dedans de vingt-quatre (24) heures sur réception d'un avis demandant un tribunal d'arbitrage et les deux arbitres ainsi choisis devront, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, conjointement convenir et choisir un troisième arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur le choix d'un troisième arbitre, la demande sera faite au Département du Travail de la province d'en choisir un. La décision d'un tel tribunal d'arbitrage devra être rendue en dedans de trente (30) jours et la décision majoritaire de ce tribunal sera finale et obligatoire à toutes les parties concernées de telle dispute ou grief et réglera définitivement la question.

3. Les dépenses du troisième arbitre seront également partagées par les parties concernées et chacune des parties devra défrayer les dépenses de son propre arbitre.

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 tribunal d'arbitrage tel que spécifié ci-haut. Cependant, advenant le refus d'un tribunal 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 du tribunal d'arbitrage, ceci sera considéré comme pratique injuste et l'autre partie sera libre d'agir comme elle jugera bon pour protéger ses intérêts.

ARTICLE XVIII - CONDITIONS GÉNÉRALES (suite)

1. Aucun nouvel Employé ne sera admissible à recevoir des permis d'absence, paiements supplémentaires à ceux de la Commission des Accidents du Travail, les paiements de salaire lorsqu'un Employé sert comme jury, congés payés, bénéfices payés en cas de décès dans la famille, etc., jusqu'à qu'il ait complété la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours.

2. Il est entendu que les constables spéciaux, préposés d'entretien, et chauffeurs de bouilloires 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.

3. Aucun Employé ne pourra s'absentir au travail sans avoir au préalable obtenu une permission du gérant de son département, sauf dans le cas de maladie ou de circonstances incontrôlables. En tel cas l'Employé 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.

ARTICLE XIX - 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 Gerant de 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.

ARTICLE XIX - DEVOIR DE JURÉ

Il est en plus convenu dans cette provision que l'absences au travail à cause d'une convocation comme juré, sera permise pour le travail prévu immédiatement avant ou après le jour que le devoir de juré sera servi.

ARTICLE XX - TAUX DE SALAIRE DE BASE

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

ARTICLE XXI - DATE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

1. Cette convention de travail entrera en vigueur le 1er juin 1985 et restera en vigueur jusqu'au 31 may 1988 inclusivement, et subséquentement d'année en année à moins que soixante (60) jours avant l'expiration de la période initiale ou toute période annuelle ci-après, l'un 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 assignées des parties ici concernées.

ARTICLE XXII PENSION

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

ARTICLE XXIII - INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

Advenant que l'emploi d'un(e) Employé(e) prenne fin en raison de la fermeture permanente d'usine, la Compagnie verse à ce(tte) dernier(ière) une semaine de salaire normal sans heures supplémentaires par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de 26 semaines.

EN FOI DE QUOI, nous apposons nos signatures et sceaux ce  
10<sup>ème</sup> jour de mai 1985 pour et de la part d'Union  
Local No. 206.

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

PAUL MASSON & CIE LIMITÉE

*George Orlando*  
.....  
Président général

*P. M. M. A.*  
.....  
Vice-président, Personnel et  
des relations professionnelles

*Raymond Bisson*  
.....  
Vice-président Internationale

*Bill Fournier*  
.....  
Director des  
relations industrielles

*Lucien Senechal*  
.....  
Local 206

*Jean Martin*  
.....  
Directeur de la Vinerie

*Jean G. L. Fournier*  
.....  
Local 206

EN FOI DE QUOI, nous apposons nos signatures et sceaux ce  
10<sup>ème</sup> jour de mai 1985 pour et de la part d'Union  
Local No. 206.

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

PAUL MASSON & CIE LIMITÉE

*George Orlando*  
.....  
Président général

*P. M. M. A.*  
.....  
Vice-président, Personnel et  
des relations professionnelles

*Raymond Bisson*  
.....  
Vice-président Internationale

*Bill Fournier*  
.....  
Director des  
relations industrielles

*Lini Suenes*  
.....  
Local 206

*Jean Martin*  
.....  
Directeur de la Vinerie

*Jean G. L. Fournier !!*  
.....  
Local 206

A P P E N D I C E "A"

ECHELLE DE TAUX DE BASE HORAIRE

PAUL MASSON & CIE. LIMITÉE

	<u>31 mai</u> <u>1985</u>	<u>1 juin</u> <u>1985</u>	<u>1 juin</u> <u>1986</u>	<u>1 juin</u> <u>1987</u>
AIDE GÉNÉRALE	10.03	10.23	10.43	10.63
AIDE D'UTILITÉ	11.35	11.55	11.75	11.95
OPÉRATEUR DE CHARIOT- ELEVATEUR	11.96	12.16	12.36	12.56
OPÉRATEUR DE CHARIOT- ELEVATEUR VERIFICATEUR DE COMMANDES	12.50	12.70	12.90	13.10
PRÉPOSÉ D'UTILITÉ ET OPERATEUR SUPPLEANT AUX CAVES	12.76	12.96	13.16	13.36
OPÉRATEUR AUX CAVES	12.87	13.07	13.27	13.47
PRÉPOSÉ D'ENTRETIEN	14.41	14.61	14.81	15.01
MECHANICIEN SENIOR	14.74	14.94	15.14	15.34
PRIME CHEF D'ÉQUIPE		\$0.50/HR.		