

DÉPÔT

Dépôt N°:

08237-0
84 01 117

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-118-47
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				83-01-01	84-12-31	43	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Rou. Bras. Liq. Dou. & Ouv. de Div. Ind. local 1999 (Teamsters) 170 boul. Dorchester E. # 320 Montréal, QC. H2X 1N5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Brasserie Molson du Québec Limitée Att: M. François Dauphinais 1555 est, rue Notre-Dame Montréal, QC. H2L 2R5

Unité de négociation

Tous les coordonnateurs du service de la promotion des ventes, tous les représentants des ventes de Montréal incluant les représentants commerciaux, les représentants consommateurs, les représentants groupes ethniques, les représentants bière en fût, les représentants plaintes, les techniciens de la mise en vente des agences, les techniciens de la mise en vente de Montréal, les préposés aux films et aux trophées, les expéditeurs-chauffeurs et les peintres-lettreurs, salariés ausens du Code du Travail.

Région	06-06	Activité	6295 (0)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: LA BRASSERIE MOLSON DU QUEBEC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

- Et. visés: Même, 1670 et 1500 Est, rue Notre-Dame, Mtl.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-01-24

Pour renseignements

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

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

J. Francino

M-118-47.

'83 DEC 16 11 40

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA BRASSERIE MOLSON DU QUEBEC LIMITEE
1555 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec
H2L 2R5



(Ci-après désignée la "Compagnie")

D'UNE PART

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

(Ci-après désignée "l'Union")

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1.	But de la convention	1
2.	Reconnaissance	1
3.	Définition des termes	1
4.	Droits de la direction	2
5.	Activités de l'Union	3
6.	Atelier syndical	3
7.	Retenue de la cotisation syndicale	4
8.	Discrimination	5
9.	Grèves et lock-out	5
10.	Ancienneté	5
11.	Occasions de promotion et transfert	7
12.	Mise à pied et rappel	8
13.	Changements technologiques	8
14.	Heures de travail et temps supplémentaire Centralisation	9
15.	Congés statutaires	9
16.	Vacances	10
17.	Congés spéciaux	10
18.	Témoins de la couronne et jurés	10
19.	Mesures disciplinaires	11
20.	Procédure de griefs	11
21.	Chaussures de sécurité	13
22.	Main d'oeuvre	13
23.	Vêtements de travail	13
24.	Avis	14
25.	Bénéfices	14
26.	Automobile	14
27.	Prime de remplacement	15
28.	Sécurité et santé	15

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
29.	Divers	15
30.	Durée	16
	Annexe A	17
	Annexe B	19
	Annexe C	20

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes et les employés couverts par la présente convention conviennent mutuellement de ce qui suit:

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est de favoriser des rapports harmonieux entre la Compagnie et ses employés et d'établir certains règlements qui devront régir leurs relations, l'amélioration du rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie, le bien-être de ses employés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de la présente convention.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

- 2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis le 14 décembre 1982, par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 2.02 La Compagnie et l'Union conviennent que le travail qui est sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale et exécutée par une personne qui n'est pas membre de l'Union n'aura pas pour effet de créer des mises à pied au sein de l'unité d'accréditation.
- 2.03 Nonobstant le paragraphe précédent, la Compagnie pourra embaucher des employés temporaires qui ne sont pas membres de l'Union et ne font pas partie du certificat d'accréditation. Ces employés seront embauchés conformément à l'article 3.02 de cette convention.

ARTICLE 3. DEFINITION DES TERMES

Aux fins d'interprétation de la présente convention collective, les termes mentionnés à cet article auront la signification suivante:

- 3.01 Employé temporaire étudiant: Tout employé encore aux études, embauché pour un emploi saisonnier entre le début d'avril et le début de septembre et durant le mois de décembre et ce, dans le but d'aider aux opérations et de subvenir à ses études.
- 3.02 Employé temporaire: Tout employé embauché pour combler des besoins non permanents de la Compagnie ou pour remplacer des employés absents.

ARTICLE 3. DEFINITION DES TERMES (suite)

- 3.03 Employé en probation: Employé qui est embauché comme employé régulier mais n'ayant pas terminé sa période de probation de six (6) mois de service continu.
- 3.04 Employé régulier: Tout employé qui a complété sa période de probation.
- 3.05 Dans la présente convention collective, lorsque le terme "employé" apparaît seul, on doit l'interpréter comme s'appliquant aux employés réguliers et en probation.
- 3.06 Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 3.07 Promotion: Le passage d'un poste inférieur à un poste supérieur avec un salaire plus élevé, à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 3.08 Transfert: Passage d'un poste à un autre à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 3.09 Conjoint: Aux fins d'application des assurances maladie et soins dentaires, le terme conjoint signifie une personne du sexe opposé avec laquelle l'employé est marié et cohabite ou une personne de sexe opposé avec laquelle l'employé cohabite depuis trois (3) ans (un (1) an si un enfant est issu de leur union) et est publiquement représenté comme son conjoint.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Union reconnaît qu'il est du droit de la Compagnie de diriger et gérer ses affaires et ce droit comprend le pouvoir d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer ses employés, de leur donner des directives, de les discipliner ou de les congédier pour raison valable, le tout en conformité avec les articles de la présente convention collective ou, à défaut, sujet aux droits du ou des employés concernés de présenter un grief selon la procédure établie à l'article "Procédure de griefs" de la présente convention collective.
- 4.02 Nonobstant le paragraphe ci-haut, la Compagnie consent à rencontrer l'Union sur demande officielle de celle-ci, pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun.

ARTICLE 5. ACTIVITES DE L'UNION

- 5.01 La Compagnie accordera un congé non payé à deux (2) employés choisis par l'Union, comme représentants aux congrès et conférences de l'Union, pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres de l'Union. Dans tous ces cas, l'Union avisera la Compagnie du nom de ses délégués et la durée de leur absence au travail, au moins deux (2) semaines avant ledit congé.
- 5.02 La Compagnie accordera un congé non payé à certains employés de l'unité de négociation élus ou nommés représentants de l'Union ou de la section locale, si leurs fonctions nécessitent leur absence complète du travail à la Compagnie. L'Union avisera la Compagnie au moins deux (2) semaines avant ledit congé.
- 5.03 La Compagnie continuera de payer le salaire et les avantages sociaux des employés dûment autorisés à être absents en vertu des paragraphes précédents et l'Union remboursera à la Compagnie le montant des salaires bruts effectivement payés à de tels employés pendant la période d'absence. L'ancienneté de tels employés continuera de s'accumuler pendant leur absence.
- 5.04 Trois (3) officiers au maximum ne subiront aucune perte salariale pour représenter l'Union lors des séances de négociation avec la Compagnie, y compris toute séance de conciliation.
- 5.05 Un congé payé de six (6) jours par année, répartis parmi un maximum de trois (3) officiers syndicaux, sera accordé pour fins de formation syndicale, sur demande officielle de l'Union.
- 5.06 La Compagnie fournira à l'Union des tableaux exclusifs sur lesquels elle pourra afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union, dûment signés par un dirigeant de ladite Union et approuvés par le service du Personnel. Ces avis seront affichés par un représentant de l'Union.

ARTICLE 6. ATELIER SYNDICAL

- 6.01 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et compris dans l'unité de négociation, devront être membres de l'Union, comme condition du maintien de leur emploi.

ARTICLE 6. ATELIER SYNDICAL (suite)

- 6.02 Tous les nouveaux employés assujettis à la présente convention collective devront devenir membres de l'Union.
- 6.03 La Compagnie ne sera tenue de congédier un employé que pour les raisons suivantes:
1. non paiement des droits d'initiation
 2. non paiement des cotisations d'Union

ARTICLE 7. RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

- 7.01 a) Sur réception d'une autorisation écrite signée par un employé, la Compagnie déduira de la paye hebdomadaire de ce même employé, toutes les cotisations syndicales et répartitions autorisées par l'Union, selon sa Constitution. Le Comité Exécutif de l'Union informera la Compagnie par écrit du montant des cotisations syndicales et répartitions collectives ainsi autorisées devant être déduites de la paye hebdomadaire des employés, ainsi que les exemptions de paiement de telles cotisations.
- b) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paye des employés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard entre le 10e et le 15e jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms et numéros d'assurance-sociale de tous les employés pour qui de telles déductions ont été faites.
- c) La Compagnie accepte de déduire de la paye des employés les cotisations non perçues par suite d'une absence pour maladie ou accident de travail, pour un maximum de six (6) mois, dès le retour au travail de l'employé. Les déductions seront égales aux cotisations hebdomadaires en plus des cotisations courantes jusqu'à extinction des cotisations dues.
- d) La Compagnie se charge d'offrir à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage l'occasion d'autoriser par écrit ladite Compagnie à déduire de sa paye, les cotisations et le coût d'initiation à l'Union. Si un employé ne profite pas de cette occasion, la Compagnie en avisera le secrétaire-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus. La Compagnie remettra au secrétaire-trésorier de l'Union, deux (2) copies de l'autorisation écrite signée par l'employé.

ARTICLE 7. RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE (suite)

- e) Les employés temporaires devront payer leurs cotisations syndicales conformément aux directives de l'Union.
- f) Les cotisations syndicales déduites en aucun mois ne devront être moindres que le montant minimum mensuel autorisé par l'Union.
- g) Les employés de l'unité de négociation, qui accèdent à un poste dans la Compagnie, hors de l'unité de négociation, devront s'acquitter des cotisations syndicales régulières jusqu'à leur affectation permanente à leur nouveau poste.

7.02 Les montants payés au syndicat comme cotisations syndicales seront indiqués sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE 8. DISCRIMINATION

La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre un employé, en raison de son origine raciale, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou à cause de son affiliation à l'Union.

ARTICLE 9. GREVES ET LOCK-OUT

L'Union s'engage à ne pas initier, ni autoriser, ni sanctionner, ni supporter, ni prendre part à aucune grève, arrêt ou ralentissement de travail et de son côté, la Compagnie s'engage à n'exécuter aucun "lock-out" d'employés ou de groupes d'employés pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 10. ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale des services d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie.

10.02 Un employé sera considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété six (6) mois avec la Compagnie et pendant cette période, il n'aura aucun droit d'ancienneté. Après avoir complété sa période de probation, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive au premier jour de sa période de probation.

ARTICLE 10. ANCIENNETE (suite)

- 10.03 Pour tout nouvel employé ayant travaillé dans un autre service au sein de la Compagnie ou dans toute agence de distribution des produits de la Compagnie dans la province, la Compagnie consent à reconnaître l'ancienneté totale déjà acquise de cet employé pour tout bénéfice dont le calcul se fait à partir de l'ancienneté.
- 10.04 Pour tout employé dont il est fait mention au paragraphe précédent, l'ancienneté acquise pour fins de promotion et de transfert se calcule à partir de la 1ère journée au sein de l'unité d'accréditation en autant que l'employé ait complété sa période de probation.
- 10.05 Sur demande, la Compagnie dressera une liste d'ancienneté de tous les employés réguliers et des employés en probation avec leur date d'entrée au service de la Compagnie et leur numéro d'assurance-sociale.
- 10.06 L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) s'il est renvoyé pour cause justifiable;
 - b) s'il démissionne ou quitte son emploi volontairement, alors l'Union en sera informé;
 - c) s'il s'absente de son travail sans raison valable et fait défaut de se rapporter pour une période de trois (3) jours ou plus;
 - d) si, dans le cas de mise à pied pour manque de travail, il fait défaut de se présenter dans les sept (7) jours qui suivent le rappel au travail, à moins d'excuses valables;
 - e) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois.
- 10.07 Les mises à pied et les rappels se feront par ordre d'ancienneté générale à l'intérieur des groupes suivants:
- 1. Centralisation
 - 2. Représentants et représentants M.E.V. - Montréal
 - 3. Représentants M.E.V. et horloge - Province
- 10.08 Dans le cas de promotion et transfert, l'ancienneté prévaudra lorsqu'il y a égalité dans la compétence.
- 10.09 Pour les employés ayant la même date d'ancienneté, la date de naissance de l'employé prévaut.

ARTICLE 10. ANCIENNETE (suite)

- 10.10 Si un employé, par suite d'accident ou d'une maladie grave, est incapable d'accomplir ses fonctions, la Compagnie considérera la possibilité d'embaucher cet employé dans une autre capacité pourvu qu'il existe une vacance.

ARTICLE 11. OCCASIONS DE PROMOTION ET TRANSFERT

- 11.01 S'il se crée une occasion de promotion permanente ou une nouvelle fonction permanente à l'intérieur de l'unité de négociation, un avis sera affiché pendant une période de dix (10) jours ouvrables dans l'élément négociateur et la Compagnie étudiera les demandes des candidats. La Compagnie remettra une copie de l'avis et la liste des noms des candidats à l'Union et avisera celle-ci sur demande, des motifs qui ont déterminé son choix.
- 11.02 Tout employé transféré à un nouveau poste, autrement que sur une base temporaire, sera considéré en période d'essai pendant une durée maximum de six (6) mois.
- 11.03 Tout employé transféré à un nouveau poste, autrement que sur une base temporaire et qui, de l'avis de la Compagnie, n'a pas fait preuve, au cours de sa période d'essai, des qualités requises pour accomplir son nouveau travail de façon satisfaisante, reprendra son ancien poste et ce, au taux de salaire qui y est attaché.
- 11.04 Si l'employé désire revenir à son ancien poste, il peut le faire à l'intérieur des 30 premiers jours ouvrables qui suivent son transfert.
- 11.05 Si un employé promu ou transféré à une position, en dehors de l'unité de négociation, est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociation, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion, pendant dix (10) mois. Pendant cette dernière période il continuera d'accumuler de l'ancienneté; après dix (10) mois, il perdra toute ancienneté.
- 11.06 Lorsqu'un employé ayant déjà fait partie de l'unité d'accréditation revient dans ladite unité après une absence de plus de dix (10) mois, la Compagnie consent à reconnaître les mêmes avantages et stipulations au niveau de l'ancienneté pour cet employé, que ceux définis à l'article 10.04.
- 11.07 Si un employé est transféré en permanence d'un poste à un autre à l'intérieur de l'unité de négociation, cet employé garde le rang d'ancienneté générale déjà acquis.

ARTICLE 11. OCCASIONS DE PROMOTION ET TRANSFERT (suite)

- 11.08 Tout employé ayant vingt-cinq (25) années de service et plus qui est transféré à un emploi régulier moins bien rémunéré que son emploi antérieur, conservera le taux de salaire de base qu'il recevait au moment de son transfert et ce, jusqu'au moment où les salaires payés dans sa nouvelle classification l'auront rejoint. Il recevra dès lors le taux de salaire de la classification à laquelle il appartient.

ARTICLE 12. MISE A PIED ET RAPPEL

- 12.01 Lorsqu'une mise à pied a lieu, les employés sont renvoyés dans l'ordre suivant: les temporaires, les employés en période de probation, selon leur date d'embauche, et par la suite les mises à pied se font selon l'ancienneté générale des employés réguliers selon les modalités de l'article 10.07.
- 12.02 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied, en autant que l'employé puisse accomplir adéquatement le travail de la catégorie d'emploi concerné.
- 12.03 Les rappels s'effectuent par courrier recommandé et seront adressés vers la dernière adresse inscrite au registre de la Compagnie.
- 12.04 Tout employé doit informer la Compagnie et l'Union de son adresse et de son numéro de téléphone, ainsi que de tout changement subséquent.

ARTICLE 13. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Pour la durée de la convention collective de travail, la Compagnie informera l'Union de tout changement technologique ou tout changement de ses façons d'opérer ou avant d'apporter toute modification dans les conditions de travail pouvant apporter une mise à pied temporaire ou permanente d'employés, ou pouvant autrement affecter un membre de l'unité de négociation sur ces points. Dans le cas de mise à pied permanente, la Compagnie informera l'Union au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 14. HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE - CENTRALISATION

- 14.01 La semaine normale de travail pour les employés de la centralisation est de quarante (40) heures.
- 14.02 Le temps supplémentaire des employés de la centralisation est payé selon la politique du temps supplémentaire pour le personnel de cadres de la Brasserie Molson du Québec Limitée.

ARTICLE 15. CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés statutaires:

1. Le Jour de l'An
2. Le lendemain du Jour de l'An
3. Le Vendredi Saint
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête de la Reine
6. Le jour de la Saint-Jean-Baptiste
7. Le jour de la Confédération
8. La Fête du Travail
9. Le jour d'Action de Grâces
10. Le jour de Noël
11. Le lendemain de Noël
12. Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un congé, autre que ceux énumérés de 1 à 11 ci-dessus, les employés auront droit à ce congé additionnel, en plus de ceux décrits de 1 à 11.

Un total de 11 congés statutaires par année sera accordé aux employés quel qu'en soit le jour d'observance.

- 15.02 Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de permettre aux employés d'avoir une longue fin de semaine conjointement avec un congé statutaire, des jours de travail pourront être échangés pour des jours non travaillés avant ou après le congé statutaire, par consentement mutuel de la Compagnie et de tous les employés.
- 15.03 Quand un jour de congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances pour ce jour, à une date convenue conjointement entre l'employé et la Compagnie.
- 15.04 Si un congé statutaire tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté à un autre jour convenu mutuellement.

ARTICLE 16. VACANCES

La politique de vacances contenue dans le livret "Régime des avantages sociaux des employés salariés de la Brasserie Molson du Canada Limitée", continuera de s'appliquer pour tous les employés régis par cette convention.

ARTICLE 17. CONGES SPECIAUX

17.01 Congé de deuil

- a) Un congé sans perte de salaire en vue d'assister aux funérailles et d'une durée maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sera accordé à un employé dans le cas du décès de son épouse, époux, fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru.
- b) Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un oncle ou d'une tante d'un employé régulier ou d'un parent demeurant avec l'employé ou d'un petit enfant, celui-ci aura droit à un congé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour assister aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

17.02 Congé de naissance

Tout salarié qui a complété sa période de probation selon cette convention, bénéficie du maintien de son salaire de base et commission, si applicable, pour les heures régulières de la journée ouvrable visée, à l'occasion de la naissance de son enfant ou à l'occasion de la sortie de son épouse de l'hôpital. Le certificat de naissance est requis.

ARTICLE 18. TEMOINS DE LA COURONNE ET JURES

- 18.01 Les employés convoqués comme témoins de la couronne ou jurés seront payés comme s'ils étaient au travail, déduction faite des sommes perçues à titre de témoins ou jurés.
- 18.02 Les employés convoqués comme témoins de la couronne ou jurés devront, sur demande de la Compagnie, fournir la preuve qu'ils ont agi comme tels.

ARTICLE 19. MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Si aucune mesure disciplinaire n'a été versée au dossier d'un employé durant une période de douze (12) mois consécutifs, ses offenses antérieures ne seront pas considérées lors d'une mesure disciplinaire.
- 19.02 La Compagnie ne pourra imposer des mesures disciplinaires à un employé après un délai de quinze (15) jours, après avoir pris connaissance de l'infraction commise. Ce délai peut être prolongé par écrit après accord entre les parties.
- 19.03 Une copie d'un mémo disciplinaire sera remise à l'employé concerné et à l'Union.
- 19.04 Aucun employé ne sera suspendu ou congédié autrement qu'en présence du Directeur syndical local ou son représentant.
- 19.05 Tout congédiement sera confirmé par lettre recommandée par le Directeur du service ou en son absence, par son représentant autorisé.

ARTICLE 20. PROCEDURE DE GRIEFS

- 20.01 Il est entendu qu'un employé devra avoir acquis de l'ancienneté afin d'avoir droit à la procédure de griefs et à l'arbitrage.
- 20.02 Première étape
L'employé seul, ou accompagné de son délégué syndical, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance de l'événement faisant l'objet du grief, adresse verbalement son grief à son supérieur immédiat qui doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 20.03 Deuxième étape
A défaut de décision dans les cinq (5) jours ouvrables ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, l'Union pourra soumettre le grief au directeur général du service dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent. Ce grief écrit doit mentionner l'événement visé, la solution recherchée et les clauses concernées dans la convention. L'Union peut procéder par son comité de griefs de trois (3) membres si elle le préfère. Le directeur général ou son représentant autorisé doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

ARTICLE 20. PROCEDURE DE GRIEFS (suite)20.04 Troisième étape

A défaut d'entente écrite à la deuxième étape ou si l'Union n'est pas satisfaite de la réponse de la Compagnie, elle peut par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à la deuxième étape.

La partie, qui désire soumettre un grief à l'arbitrage, transmet à l'autre partie, par avis écrit, son intention de recourir à cette procédure.

20.05 Quatrième étape

Les parties ont dix (10) jours ouvrables suivant les délais à la troisième étape pour s'entendre sur le choix d'un arbitre, qui satisferait les deux (2) parties. A défaut d'une telle entente, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre sera prié de nommer un arbitre, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui prie le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre, doit en informer l'autre partie par écrit dans les plus brefs délais.

20.06 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, restreindre ou annuler des dispositions de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne doit traiter que des questions spécifiques, qui lui sont soumises.

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

20.08 L'arbitre doit entendre le grief, délibérer et communiquer par écrit aux parties sa décision, dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief. La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

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

20.10 A toute étape au cours de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée entre l'Union et la Compagnie; elle doit se faire par écrit et elle lie les parties concernées.

ARTICLE 20. PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 20.11 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, c'est-à-dire lorsque le même événement affecte plus de deux (2) employés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble.
- 20.12 Chaque partie assumera ses propres frais, les honoraires et les dépenses de ses témoins ainsi que de son représentant; chaque partie défraiera, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 21. CHAUSSURES DE SECURITE

A compter du 1er janvier 1984, la Compagnie allouera un maximum de quatre-vingt-cinq dollars (\$85) annuellement pour l'achat de chaussures de sécurité sur présentation de reçus. Toutefois, le \$85 de 1984 est disponible dès la date de ratification.

ARTICLE 22. MAIN D'OEUVRE

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

ARTICLE 23. VETEMENTS DE TRAVAIL

- 23.01 a) 2 gilets
5 chemises
4 pantalons
2 cravates

Ces vêtements sont accordés aux représentants exclusivement et seront remplacés au besoin en avril de chaque année.

- b) Les vêtements de travail des employés en Province seront achetés localement.

- 23.02 A compter de la date de ratification, un maximum annuel de cent-vingt-cinq dollars (\$125) sera accordé pour le nettoyage des vêtements de travail sur présentation des reçus.

ARTICLE 24. AVIS

Tout avis devant être envoyé à l'Union sera adressé comme suit:

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

COMPAGNIE: LA BRASERIE MOLSON DU QUEBEC LIMITEE
1555 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec
H2L 2R5

ARTICLE 25. BENEFICES

Les employés continueront de bénéficier des avantages suivants:

1. Assurance-vie
2. Assurance-accident
3. Régime d'assurance-salaire
4. Régime d'assurance-maladie
5. Régime d'assurance-dentaire
6. Régime de rentes

tels que décrits dans le livret de la Compagnie, intitulé "Régime d'avantages sociaux du personnel salariés".

ARTICLE 26. AUTOMOBILE

26.01 Tel que défini dans la politique.

26.02 La Compagnie remboursera le coût du permis de conduire à tous les représentants bénéficiant d'une automobile fournie par la Compagnie, jusqu'à un maximum de quarante dollars (\$40).

ARTICLE 26. AUTOMOBILE (suite)

- 26.03 Nonobstant la politique automobile, il est convenu que les dépenses d'essence seront assumées par la Compagnie, pour tout millage effectué durant les vacances annuelles de l'employé jusqu'à concurrence de mille six cents (1,600) kilomètres. Tous les frais d'essence occasionnés par l'excédent de millage seront assumés par l'employé. Pour les fins de cet article, les vacances débutent à compter de la dernière journée de travail.
- 26.04 Les conducteurs d'un véhicule seront assujettis au code de discipline "Accident de Véhicule" et bénéficieront également des avantages du comité de sécurité.
- 26.05 Le comité de sécurité comprendra entre autre deux (2) membres du local 1999 et exclura tout membre d'un autre syndicat.
- 26.06 La Compagnie remboursera 50% de la valeur originale d'un équipement supplémentaire dans le cas d'un changement de véhicule à condition que d'autre équipement soit acheté par l'employé pour sa nouvelle voiture.

ARTICLE 27. PRIME DE REMPLACEMENT

La prime de remplacement d'un représentant des ventes sera de huit dollars (\$8) par jour.

ARTICLE 28. SECURITE ET SANTE

- 28.01 Les deux parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail.
- 28.02 Un comité de sécurité composé de deux (2) membres de chaque partie pourra siéger, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 28.03 Tout employé devra, lorsque requis, se soumettre à un examen médical fait par un médecin choisi par la Compagnie.

ARTICLE 29. DIVERS

- 29.01 En cas de maladie, les vacances accumulées avant le début de la maladie pourront être prises durant l'année en cours suivant la maladie.

ARTICLE 29. DIVERS (suite)

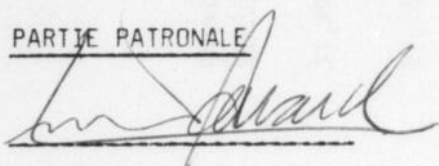
- 29.02 Un sarrau sera offert aux employés de la centralisation.
- 29.03 La Compagnie remboursera le coût du permis de conduire des préposés à la commercialisation qui sont requis de conduire un véhicule de la Compagnie, jusqu'à un maximum de quarante dollars (\$40).
- 29.04 Toute modification ou amendement aux dispositions de la présente convention collective doit être signé d'une part par le directeur des relations industrielles de la Brasserie Molson du Québec Limitée ou son représentant autorisé et d'autre part par le président du local 1999 ou son représentant autorisé.

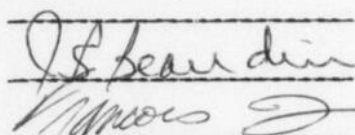
ARTICLE 30. DUREE

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

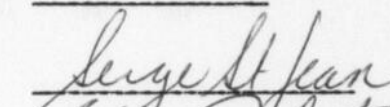

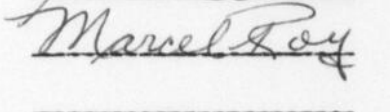
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 17 novembre 1983.

PARTIE PATRONALE





PARTIE SYNDICALE

ANNEXE "A"

SALAIRES - 1ER JANVIER 1983

	<u>Nouveaux Employés</u>	<u>9 mois</u>	<u>18 mois</u>
REPRESENTANT - VENTES DE MONTREAL	31,995	33,425	36,320
REPRESENTANT MEV - HORLOGES - PROVINCE	29,700	31,025	33,620
REPRESENTANT MEV - PROVINCE	30,160	31,480	34,160
REPRESENTANT MEV - MONTREAL	29,240	30,510	33,080
DESSINATEUR D'ATELIER	28,405	29,485	31,970
PREPOSE A LA COMMERCIALISATION	27,160	28,270	30,620

ANNEXE "A" (suite)

SALAIRES - 1ER JANVIER 1984

	<u>Nouveaux Employés</u>	<u>9 mois</u>	<u>18 mois</u>
REPRESENTANT - VENTES DE MONTREAL	34,555	36,100	39,225
REPRESENTANT MEV - HORLOGES - PROVINCE	32,075	33,505	36,310
REPRESENTANT MEV - PROVINCE	32,570	34,000	36,890
REPRESENTANT MEV - MONTREAL	31,580	32,950	35,725
DESSINATEUR D'ATELIER	30,675	31,845	34,525
PREPOSE A LA COMMERCIALISATION	29,335	30,530	33,070

ANNEXE B

Les vêtements suivants seront accordés aux employés travaillant à la centralisation.

- 4 chemises
- 2 cravates
- 2 pantalons
- 1 veste
- 1 jacket 3/4
- 1 vareuse

ANNEXE "C"

AJOURNEMENT DE LA RETRAITE

Suite à la sanction du projet de loi no. 15 sur l'abolition de la retraite obligatoire à l'âge normal de la retraite, les conditions énumérées ci-dessous s'appliqueront à compter du 1er janvier 1983 pour ceux qui se prévaudront des dispositions de cette loi no. 15, à savoir:

1. L'employé continuera de toucher son même salaire après avoir atteint l'âge normal de la retraite pourvu que sa classification demeure inchangée. Des changements de salaire pourront être effectués, si effectivement il y a changement dans la classification du travail assigné; toutefois, il aura droit à tout changement de salaire tel que stipulé dans la convention collective.

2. Une évaluation du rendement au travail ainsi qu'un examen médical seront effectués tous les trois mois.

3. Vacances
L'allocation de vacances auxquelles l'employé a droit au moment de sa retraite normale continuera à être allouée, sans toutefois être augmentée avec les années.

Les bonis de vacances et les congés statutaires seront accordés en conformité avec les clauses de la convention collective.

4. Assurance-groupe
 - a) Les couvertures d'assurance-vie et de l'assurance-maladie et hospitalisation seront celles consenties aux employés qui ont atteint l'âge normal de la retraite et qui effectivement prennent leur retraite.
 - b) Tous les autres bénéfices consentis aux autres employés actifs tels que assurance accidentelle, assurance-indemnité de courte et de longue durée, soins dentaires seront annulés à l'âge normal de la retraite.

ANNEXE "C" (suite)

AJOURNEMENT A LA RETRAITE

5. Régime de rentes de la Compagnie

A l'âge normal de la retraite, le montant de la rente normale de l'employé sera établie et le paiement de celle-ci sera ajournée tant et aussi longtemps que le salarié ne cessera pas de travailler auprès de son employeur. A la fin de la période de l'ajournement, la rente qui deviendra payable à l'employé sera actuariellement revalorisée selon les dispositions de la loi no. 15.

Régie des rentes du Québec

L'employé pourra faire la demande et recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec dès qu'il aura atteint l'âge normal de la retraite et il ne sera plus tenu de contribuer ainsi que la Compagnie. Si l'employé ne fait pas la demande pour recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec à l'âge normal de la retraite, il devra ainsi que la Compagnie continuer à contribuer au Régime de rentes du Québec.

6. Assurance-chômage

Selon la législation présente tout bénéfice d'assurance-chômage cesse à 65 ans.

Aucune contribution ne sera effectuée par l'employé et par la Compagnie après 65 ans d'âge.

7. Commission de la santé et de la sécurité au travail (C.S.S.T.)

Cette couverture continuera à être offerte aux employés pour la durée d'emploi avec la Compagnie et la Compagnie continuera de verser les primes.

8. Assurance-maladie et hospitalisation du Québec

Cette couverture continuera et la Compagnie contribuera 3% du salaire de l'employé au même titre que tous les autres employés.