

NOM

NO

03774-7

C.A.E. 6295 NO.CONV. 37747
AFFIL. 7 NB.EMPL. 29
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 0 960
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M01853025
DATE ENR.840829



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **84 05 173**

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

03774-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1853-25
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-19	84-05-09		83-01-01	84-12-31	25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Local 301 de L'Union Can. des Trav. Unis des Bras. Far. Céré. Liq. Dou. et Dist. Att: M. Roland Perrin 310 rue Peel Montréal, QC. H3C 2G8	<input type="checkbox"/> Déposant La Brasserie O'Keefe 990 O. rue Notre-Dame Montréal, QC. H3C 1K2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1093 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Et. visés: voir feuille ci-jointe.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-28

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

M-1853-25

Etablissements visés:

196 rue Commerciale E. Chandler, QC.
30 rue Ducharme, Hull, QC.
99 Evêché E. Rimouski, QC.
284 Rue Vigneault, Sept Iles, QC.
5575 Boul. Jean XXIII, Trois-Rivières, QC.
201 boul. Labbé, Victoriaville, QC.
1 rue Dionne, Rivière du Loup
511 boul. Ste-Anne O. Ste-Anne des Monts, QC.
1224 - 53ième rue, Shawinigan, QC.
990 rue Godin, Ville de Vanier, QC.
1300 rue Blanche, Hauterive, QC.
1000 rue Saguenay, Noranda, QC.
186 rue Burlington, Sherbrooke, QC.
555 ave O'Keefe, St-Timothée, QC.
35 boul. Kennedy, St-Jérôme,
410 rue Mailloux, La Malbaie
560 rue Cormier, Drummondville, QC.

1983 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LE LOCAL 301, UNION CANADIENNE DES
TRAVAILLEURS-UNIS DES BRASSERIES,
FARINE, CEREALES, LIQUEURS DOUCES ET DISTILLERIES.
AFFILIE AU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA
(C.T.C.)

à la

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC
(F.T.Q.)

et au

CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTREAL-LAVAL
310 rue Peel
Montréal (QC)
H3C 2G8

représentant

LES EMPLOYES DE BUREAU DES SUCCURSALES
(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

196, rue Commerciale est, CHANDLER (QC)	G0X 1K0
560, rue Cormier, DRUMMONDVILLE (QC)	J2C 5C4
1300, boul. Blanche, HAUTERIVE (QC)	G5C 2X2
30, rue Ducharme, HULL (QC)	J8Y 3P6
410, rue Mailloux, LA MALBAIE (QC)	G0T 1J0
1000, rue Saguenay, NORANDA (QC)	J9X 5A5
99, rue Evêché est, RIMOUSKI (QC)	G5L 7C9
1, rue Dionne, RIVIERE DU LOUP (QC)	G5R 1X5
511, boul. Ste-Anne ouest, STE-ANNE DES MONTS (QC)	G0E 2G0
555, avenue O'Keefe, ST-TIMOTHEE (QC)	J6S 5C6
35, boul. J.F. Kennedy, ST-JEROME (QC)	J7Z 5V9
284, rue Vigneault, SEPT-ILES (QC)	G4R 1L3
1224 - 53è avenue, SHAWINIGAN (QC)	G9N 6V9
186, rue Burlington, SHERBROOKE (QC)	J1L 1H1
5575 boul Jean XXIII, TROIS-RIVIERES OUEST (QC)	G8Z 4A8
990, rue Godin, VILLE VANIER (QC)	G1M 2X9
201, boul. l'Abbé, VICTORIAVILLE (QC)	G6P 1A7

(ci-après appelée "la Compagnie")

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes et les employés couverts par la présente convention collective conviennent mutuellement comme suit:

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	ACCREDITATION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
4	ACTIVITES DE L'UNION	2
5	SECURITE DE L'UNION - ATELIER SYNDICAL - RETENUE SYNDICALE	4
6	NI-GREVE - NI CONTRE-GREVE	7
7	VACANCES	7
	Paie de vacances	12
	Boni de vacances	12
8	SECURITE ET SANTE	13
9	ACTES ILLEGAUX	13
10	AVIS	14
11	DEUIL ET NAISSANCE	14
12	BENEFICES	15
13	DUREE	16
14	PERIODE DE REPOS	16
15	ALLOCATION DE REPAS	17
16	OCCASION DE PROMOTION	17
17	MAIN-D'OEUVRE	19
18	SEMAINE DE TRAVAIL	19
19	GAGES	19
20	TEMPS SUPPLEMENTAIRES	20
21	CONGES STATUTAIRES	21
22	ANCIENNETE	22
23	MUTATION	25
24	TRAVAIL URGENT	26
25	REGLEMENT DES GRIEFS	26
26	OCCASION D'ENTRAINEMENT	29
27	BONI D'EQUIPE	29
28	PAIE	30
29	REGIME DE RETRAITE	30
30	CONGE DE MATERNITE	30
	ECHELLE DES GAGES	32
	BONI DE VIE CHERE	33
	RETROACTIVITE	33
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	34
	LETTRES D'ENTENTE	40
	PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE	41

ARTICLE 1

BUT

1.01

Le but de cette Convention est de favoriser l'harmonie des rapports entre la Compagnie et ses employés et d'établir certains règlements qui doivent régir leur relation, l'amélioration du rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être de ses employés et de faciliter le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de ladite convention.

ARTICLE 2

ACCREDITATION

2.01

La Compagnie reconnaît l'Union pour la durée et les fins de la présente Convention comme étant le seul négociateur ayant le pouvoir de négocier collectivement pour tous les employés de bureau des succursales de ladite Compagnie tombant sous la régie de cette Convention, le tout en conformité avec le certificat accordé par le Service du Droit d'Association le 15 janvier 1979 et tel qu'amendé.

2.02

Les employés ainsi représentés par l'Union constituent l'élément négociateur et les clauses de cette Convention ne s'appliqueront qu'aux employés de bureau des succursales faisant partie dudit élément négociateur.

2.03

La Compagnie et l'Union peuvent établir, à l'occasion de nouvelles classifications que les parties pourront inclure dans l'unité de négociation, à la condition que les parties soient d'accord.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir, de déterminer le nombre et le lieu de ses bureaux, les méthodes d'opération, la sorte et le lieu de l'équipement, le système des machines, le matériel à être utilisé, le nombre et la classification des employés requis par la Compagnie et de maintenir l'ordre et l'efficacité.

3.02

L'Union reconnaît également à la Compagnie le droit exclusif d'engager, de congédier, de classier, d'entraîner, de transférer, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre ou d'imposer des mesures correctives aux employés, ainsi que de formuler, de modifier et de changer les règles de conduite, de sécurité et de procédures pour les employés, sujets aux droits de l'employé concerné de loger un grief de la façon et tel que ci-après prévu si l'application de ces droits tels que décrits dans cet article sont en conflit avec les clauses de cette entente.

3.03

Nonobstant les dispositions des paragraphes 3.01 et 3.02, la Compagnie consent à rencontrer l'Union périodiquement pour discuter et réviser diverses questions d'intérêt commun.

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

Aucune activité syndicale n'est permise dans les bureaux de la Compagnie alors qu'elle est faite pendant les heures de travail; toutefois, cela n'empêche pas d'exercer les fonctions prévues à l'Article 25 en vue du règlement de griefs.

4.02

La Compagnie accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés, choisis par l'Union, comme représentants aux congrès international, national et provincial du C.T.C. et de la Fédération des travailleurs du Québec, F.T.Q. pour la présentation au gouvernement provincial du mémoire annuel de la fédération du travail du Québec, pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres intérimaires, du conseil d'administration de l'Union canadienne. Dans tous les cas, l'Union avise la Compagnie du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail aussitôt que possible et de toute façon, pas moins de trois (3) jours avant ledit événement.

4.03

Les employés représentant l'Union pendant les négociations des conventions collectives de travail avec la Compagnie ou participant aux séances de conciliation, ou s'occupant du règlement des comités de sécurité et de vêtements de sécurité, ainsi que les employés participant à des rencontres union-gérance aux fins de discuter au sujet d'intérêt commun, sont payés selon le salaire de base pour les heures normalement travaillées.

4.04

La Compagnie fournit à l'union des tableaux exclusifs sur lesquels celle-ci peut afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union dûment signés par un dirigeant de ladite Union pourvu que de tels avis aient reçu au préalable, l'approbation du directeur du Personnel ou de son représentant autorisé. De tels avis sont affichés par un dirigeant de l'Union.

Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne peut être exercée contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, de son origine raciale ou de sa religion.

4.05

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à un (1) employé élu ou nommé à titre de représentant officiel de l'Union canadienne ou de l'Union locale, dans le cas où les fonctions nécessitent une absence complète du travail à la Compagnie.

Cedit congé ne doit pas excéder douze (12) mois consécutifs.

- b) Toutefois, la Compagnie peut renouveler ledit congé pour deux (2) périodes consécutives de douze (12) mois chacune, ou pour le reste de la durée de la Convention collective, s'il y a lieu.
- c) Durant cette absence, l'Union doit rembourser la Compagnie de toute cotisation versée par celle-ci pour et au nom de l'employé absent.
- d) D'autre part, aux fins de calcul de l'ancienneté, les jours d'absence sont considérés comme étant des jours de travail.

4.06

La Compagnie accorde huit (8) jours de congés payés aux officiers et délégués de l'Union pour participer à des cours ou autres activités syndicales et ces jours de congés sont distribués et administrés par l'Union.

Ces jours de congés doivent être pris dans le cours de l'année civile et ne sont pas cumulatifs si non utilisés. L'Union doit avertir la Compagnie par écrit, au moins trois (3) jours ouvrables avant l'utilisation de tels congés.

ARTICLE 5

SECURITE DE L'UNION - ATELIER SYNDICAL - RETENUE SYNDICALE

5.01

Pour conserver son emploi continu, tout employé faisant partie ou pouvant faire partie de l'élément négociateur doit être membre de l'Union.

5.02

Pour conserver son emploi, tout nouvel employé de l'élément négociateur doit devenir membre de l'Union dans le délai de trente (30) jours qui suit la date d'embauchage.

5.03

La Compagnie n'est tenue de renvoyer un employé que pour:

- a) le non-paiement du coût de l'initiation d'Union, ou
- b) le non-paiement des cotisations dues à l'Union.

5.04

Tout employé peut se retirer de l'Union pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette Convention pourvu qu'il en avise la Compagnie et l'Union par écrit.

5.05

Retenue syndicale

- a) Sur réception d'une autorisation écrite d'un employé, la Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de ce même employé, toute cotisation syndicale et répartitions autorisées par l'Union, en conformité avec sa constitution.

La direction de l'Union doit informer la Compagnie par écrit du montant devant être ainsi retenu ainsi que de l'exemption de paiement de telle cotisation.

- b) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des employés est versé au vice-président-trésorier de l'Union, au plus tard entre le dixième (10e) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms de tous les employés pour qui de telles déductions sont faites.
- c) La Compagnie accepte de déduire de la paie de tout employé, soit régulier, en période d'essai, temporaire, occasionnel, sa cotisation bimensuelle, hebdomadaire ou journalière selon le cas, sauf que ces cotisations syndicales seront enlevées en s'adaptant à la formule de rémunération salariale et tel que mentionné à la clause 5.05 a). (Deux fois par mois)

- d) La Compagnie offre à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage, l'occasion d'autoriser par écrit, la Compagnie à déduire de sa paie la cotisation et le coût d'initiation à l'Union.

La Compagnie remet alors, au vice-président-trésorier de l'Union deux (2) copies de l'autorisation écrite, signée par l'employé.

D'autre part, si l'employé refuse d'accorder telle autorisation à la Compagnie, celle-ci en avise le vice-président-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus.

- e) Tout employé peut annuler son autorisation pendant la période de trente (30) jours qui précède l'expiration de cette Convention.
- f) L'union consent à ce qu'il n'y ait aucune responsabilité légale de la part de la Compagnie, en ce qui a trait à la déduction et à la remise des cotisations, tel qu'il apparaît aux paragraphes précédents, et de plus qu'aucune action ne soit prise vis-à-vis la Compagnie, en autant que cette dernière se conformera aux exigences du présent article.
- g) Un employé régulier qui perçoit des prestations pour cause de maladie ou d'accident de travail mais qui travaille cinq (5) jours ou plus consécutifs ou non durant un mois de paie, doit payer ses cotisations syndicales pour le mois de paie en question. La Compagnie accepte de déduire dès le retour au travail dudit employé la cotisation syndicale impayée pour la période d'absence de l'employé.

La cotisation ainsi retenue ne peut pas excéder le montant de celle déjà retenu pour une (1) semaine normale de travail, mais s'ajoute à celle-ci jusqu'à ce que la cotisation syndicale soit entièrement payée.

Si ledit employé régulier travaille moins de cinq (5) jours consécutifs ou non durant un mois de paie, il sera exempt de verser des cotisations syndicales pour ce mois de paie. Si toutefois de telles cotisations ont déjà été déduites, elles lui seront remboursées.

ARTICLE 6

NI GREVE - NI CONTRE-GREVE

6.01

Il est convenu par la présente que l'Union ne fomentera, n'autorisera, n'approuvera, ne soutiendra, ni ne prendra part à aucune grève, arrêt ou ralentissement de travail et que la Compagnie n'imposera de contre-grève à aucun employé, pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 7

VACANCES

7.01

La période de vacances est comprise dans les douze (12) mois commençant le premier (1er) janvier et se terminant le trente et un (31) décembre de la même année.

7.02

Tout employé régulier qui, au 31 décembre de l'année précédente avait moins de douze (12) mois de service continu avec la Compagnie a droit de prendre au cours des douze (12) mois suivants, une (1) journée de vacances payées pour chaque mois d'ancienneté accumulée avant le 31 décembre au service de la Compagnie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Toutefois, pour être éligible à ces jours de vacances, l'employé devra avoir complété un minimum de trois (3) mois.

7.03

Tout employé régulier qui a un (1) an ou plus d'ancienneté mais moins de trois (3) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie, a droit à deux (2) semaines de vacances payées, par an.

L'employé régulier qui pour la première fois a droit à deux (2) semaines de vacances payées doit prendre la deuxième (2ième) semaine entre la date à laquelle il complète son année d'ancienneté et le 31 décembre suivant, en autant qu'il n'excède pas le maximum de dix (10) jours ouvrables dans l'année de vacances.

Tout autre employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.04

Tout employé régulier ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté et ce, avant le premier janvier de chaque année, mais moins de huit (8) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

Il est bien entendu qu'aucune semaine additionnelle de vacances ne sera octroyée à aucun employé à la suite de ce changement.

7.05

Tout employé qui a huit (8) ans ou plus d'ancienneté mais moins de quinze (15) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, par an.

Tout employé qui pour la première fois, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées doit prendre sa quatrième semaine entre la date à laquelle il complète ses huit (8) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances payées peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.06

Tout employé qui a quinze (15) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans au sein de la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui, pour la première fois, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées doit prendre la cinquième (5ième) semaine entre la date à laquelle il complète ses quinze (15) années d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à cinq (5) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.07

Tout employé qui a vingt (20) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à six (6) semaines de vacances payées par an.

Tout employé qui pour la première fois a droit à six (6) semaines de vacances payées doit prendre la sixième (6ième) semaine entre la date à laquelle il complète ses vingt (20) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à six (6) semaines de vacances payées peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.08

Tout employé qui a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au sein de la Compagnie a droit à sept (7) semaines de vacances payées.

Tout employé qui pour la première fois a droit à sept (7) semaines de vacances payées doit prendre la septième (7ième) semaine de vacances payées entre la date à laquelle il complète ses vingt-cinq (25) ans d'ancienneté et le 31 décembre de la même année.

Tout autre employé ayant droit à sept (7) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

7.09

- a) Tout employé régulier qui travaille moins de cent trente (130) jours pendant la période de douze (12) mois qui précède l'année régulière de vacances, n'a droit qu'à la gratification de vacances de 4% - 6% - 8% - 10% - 12% - 14% de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Les congés payés, les vacances, les congés de maladie ou d'accident payés ou indemnisés par la compagnie d'assurance, les accidents de travail à l'intérieur d'une période de 24 mois, comptent comme temps travaillé aux fins de calcul des cent trente (130) jours de travail, de même que tous les jours de travail accomplis dans tout autre service de la Compagnie.

Lorsqu'un employé régulier prend sa retraite à la date qui précède ou coïncide avec la 104^{ième} semaine du congé d'invalidité de longue durée, la Compagnie lui paie les semaines de vacances auxquelles celui-ci a droit en vertu de son ancienneté pour l'année précédente ainsi que la gratification de vacances de 4% - 6% - 8% - 10% - 12% - 14% de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit pour l'année au cours de laquelle il prend sa retraite.

Cette gratification s'applique également à l'employé régulier qui décède, démissionne ou est congédié au cours de l'année.

7.10

Il n'est pas permis à un employé de prendre l'équivalent en argent au lieu des semaines de vacances auxquelles il a droit.

7.11

La période de vacances d'été s'échelonne sur les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail.

Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, a le droit de choisir deux (2) semaines ou plus dans la période d'été, si son ancienneté lui donne droit, sujet aux règlements de vacances établis.

Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus a le droit de choisir de remettre à plus tard ses vacances d'été, d'une façon continue avec la ou les semaines en plus, suivant le cas et ce, après entente entre l'employé et la Compagnie.

7.12

a) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident ou pour assister à des congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations, les vacances peuvent être remises, si possible, à compter de la deuxième (2^e) semaine de son retour au travail mais au plus tard la sixième (6^e) semaine après son retour. Cependant, une autre période peut être fixée après entente entre l'Union et la Compagnie.

b) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident et qui, au 31 décembre de chaque année n'a pas pris toutes les semaines de vacances auxquelles il a droit, il peut prendre ses vacances à son retour au travail, après entente avec la Compagnie.

Toutefois, ces semaines de vacances doivent être prises avant le 31 décembre de l'année suivante. En aucun cas, les vacances ne sont reportées sur deux (2) années consécutives.

Paie de vacances

7.13

Pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit en vertu de cet article, les employés recevront leur taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date où une telle semaine de vacances commence. Pour fins de calcul, une semaine de salaire est le salaire annuel divisé par cinquante-deux (52). L'employé recevra sa paie de vacances avant son départ pour vacances. Il devra en faire la demande à son surveillant au moins (dix) 10 jours avant son départ pour vacances.

Boni de vacances

7.14

En plus de la paie de vacances accordée aux termes du présent article, un boni de vacances est payé à certains employés réguliers.

7.15

A compter du premier janvier de chaque année, l'employé régulier ayant trois ans ou plus de service continu avec la Compagnie reçoit un boni de vacances équivalent à 20% de sa paie de vacances.

7.16

Le boni annuel de vacances sera payable à la dernière paie du mois de février.

Toutefois, l'employé régulier ayant des vacances prévues avant cette dernière semaine, peut obtenir que lui soit versé son boni de vacances avant cette période, en donnant un avis d'une semaine à la Compagnie.

ARTICLE 8

SECURITE ET SANTE

8.01

Les deux parties coopèrent au maximum dans la prévention des accidents pour le progrès de la sécurité au travail.

8.02

Les employés de bureau des succursales se joindront au comité de sécurité des employés de l'intérieur et de l'extérieur déjà existant dans les succursales.

8.03

Tout employé devra, sur demande, mais au moins une fois par deux ans se soumettre à l'examen médical de la Compagnie, sur le temps de celle-ci.

ARTICLE 9

ACTES ILLEGAUX

9.01

Aucune discrimination de cette Convention collective n'autorise ou n'approuve de l'une ou de l'autre des parties, tout acte ou action d'ordre illégal ou contraire à toute législation fédérale ou provinciale régissant les relations ouvrières.

ARTICLE 10

AVIS

10.01

Tout avis devant être envoyé à l'Union est considéré comme étant effectivement donné, pourvu qu'il soit adressé comme suit:

Le Local 301, Union canadienne des travailleurs unis
des brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries
Affilié au Congrès du Travail du Canada (C.T.C.), à la
Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et au
Conseil du travail de Montréal
310, rue Peel
Montréal (Québec)
H3C 2G8

et tout avis devant être envoyé à la Compagnie est
considéré comme étant effectivement donné, pourvu qu'il
soit adressé comme suit:

La Brasserie O'Keefe Limitée
990, rue Notre-Dame ouest
Montréal (Québec)
H3C 1K2

ARTICLE 11

DEUIL ET NAISSANCE

11.01

En cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé régulier ou en période de probation, à savoir: fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, belle-soeur, beau-frère, et autre parent demeurant avec l'employé, celui-ci peut demander un congé payé pour cause de deuil. Le congé, d'une durée raisonnable, lui permettra de s'occuper des funérailles ou d'y assister. La Compagnie décide de la durée du congé en tenant compte du moment du décès relié aux heures normales de liberté de l'employé, de la distance à parcourir; règle générale, la durée du congé pour deuil est de trois (3) jours consécutifs.

Toutefois, dans le cas du décès du conjoint la durée du congé pour deuil est, règle générale, de quatre (4) jours consécutifs et se termine le jour des funérailles.

11.02

Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un petit-fils ou d'une petite-fille d'un employé régulier ou en période de probation, celui-ci a droit à un congé payé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour l'assistance aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

11.03

Lorsque le conjoint d'un employé régulier ou en période de probation donne naissance à un enfant, cet employé a droit à un congé payé pour la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital du conjoint. Le certificat de naissance est requis.

ARTICLE 12

BENEFICES

12.01

Les bénéfices dont jouissent actuellement les employés réguliers ne leur sont pas enlevés en raison de la signature de la présente Convention collective de travail.

a) Les seuls privilèges dont il est question à l'article 12.01 sont les suivants:

l'assurance-vie et en cas de mort accidentelle ou de la perte d'un membre, le régime de bénéfices médicaux et chirurgicaux "médical majeur", le plan de soins dentaires, ainsi que le plan supplémentaire aux bénéfices hospitaliers pourvus actuellement par la Compagnie.

b) L'indemnité payée par la Compagnie en cas de maladie ou d'accident, ainsi que la pratique concernant les accidents de travail.

- c) La pratique de la Compagnie concernant la rétribution aux employés appelés à être témoins ou jurés.
- d) La pratique de la Compagnie à procurer de l'aide financière à ceux qui veulent prendre des cours en relation avec leur travail.
- e) La pratique existante concernant les soins de la vue.
- f) Le régime de retraite.
- g) À compter du 16 mai 1983 une allocation de \$10.00 par semaine sera versée aux employés requis de se rendre au bureau de poste et à la banque; si ces tâches sont réparties entre deux personnes, chacune d'elle touchera cette allocation.

Le but de cette allocation est de dédommager l'employé qui utilise sa propre voiture pour ces déplacements.
- h) Vêtements de travail - La Compagnie fournira un sarrau aux employés devant accomplir certaines tâches qui nécessitent leur présence à l'entrepôt.

ARTICLE 13

DUREE

13.01

Cette Convention collective de travail entre en vigueur le premier (1er) janvier 1983 et demeurera telle avec tous ses effets jusqu'au trente-et-un (31) décembre 1984.

ARTICLE 14

PERIODE DE REPOS

14.01

La pratique de la Compagnie concernant les périodes de repos sera maintenue.

ARTICLE 15

ALLOCATION DE REPAS

15.01

Tout employé qui doit travailler deux (2) heures consécutives ou plus au-delà de la journée régulière de travail reçoit une allocation de trois dollars cinquante (\$3.50) par repas.

ARTICLE 16

OCCASION DE PROMOTION

16.01

- a) S'il se crée un poste vacant dans l'élément négociateur, un avis sera affiché pendant une période de quinze (15) jours ouvrables dans ladite succursale. Cet avis ne s'adressera qu'aux employés de cette dite succursale occupant un poste d'un échelon inférieur. La Compagnie étudiera les demandes des postulants et remettra une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avisera celle-ci, des motifs qui ont déterminé son choix.
- b) En accord avec les deux parties, la durée de cet affichage peut être réduite en autant que tous les employés du ou des échelons inférieurs ont postulé ou refusent de postuler le poste vacant.

16.02

Si aucun employé de ladite succursale ne postule le poste vacant, un avis sera alors affiché pendant une période de quinze (15) jours ouvrables dans les autres succursales et s'adressera aux employés pour qui le poste représente un échelon égal, aux employés occupant un poste à échelon supérieur et aux employés intéressés pour qui cela représente un poste d'échelon inférieur.

Une seule mutation latérale ou à un échelon inférieur par affichage sera permise. Dans le cas d'une mutation latérale ou à un échelon inférieur, l'employé ne pourra appliquer pour un autre poste avant une période de deux (2) ans, suite à l'obtention d'un nouveau poste.

Dans le cas de promotion, de mutation latérale ou à un échelon inférieur, aucun frais de déplacement et de déménagement ne seront défrayés par la Compagnie.

16.03

La Compagnie et l'Union étudieront les cas des employés intéressés à un poste d'échelon inférieur.

16.04

Les postes sont accordés selon les capacités. Si deux ou plusieurs candidats possèdent au même degré, l'habileté, compétence, initiative, expérience et santé, l'ancienneté prévaut.

16.05

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes rendus vacants par suite de maladie, de vacances, d'accident de travail, de congé autorisé ou de congé de maternité.

16.06

La Compagnie a le droit de remplir un poste vacant pour une période de vingt (20) jours avant et après l'affichage de l'avis.

16.07

Malgré les dispositions de cet article, lorsque l'employeur décide de remplir un poste vacant, il peut considérer les employés suivants pour des postes inférieurs; les employés déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons de santé ou d'incapacité physique.

ARTICLE 17

MAIN-D'OEUVRE

17.01

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

17.02

La présente pratique relative au travail de bureau appartenant aux membres de l'unité de négociation sera maintenue. Lorsqu'il y aura urgence ou entraînement, ou durant les périodes de surcroît de travail, le personnel de surveillance pourra aider les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 18

SEMAINE DE TRAVAIL

18.01

La pratique concernant la semaine régulière de travail et la période de repas sera maintenue.

18.02

Sur une base individuelle et en autant que les opérations ne sont pas affectées, un employé pourra changer ses heures d'arrivée et de départ après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.

ARTICLE 19

GAGES

19.01

Le taux de gages payé pour chacun des échelons régis par la convention collective est établi dans l'échelle des gages produite en annexe et considérée comme faisant partie des présentes.

ARTICLE 20

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

20.01

Tout temps supplémentaire devra être autorisé au préalable par le personnel de surveillance.

20.02

Pour tout employé, les heures travaillées au-delà de ses heures normales de travail au cours d'une journée, dans sa semaine régulière de travail sont payées au taux de temps et demi.

20.03

Pour tout travail supplémentaire le samedi, l'employé est payé au taux de temps et demi pour les premières sept heures normales de travail et au taux de temps double après les sept premières heures de travail.

20.04

Pour tout travail supplémentaire effectué le dimanche, l'employé est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées.

20.05

Pour tout travail supplémentaire effectué un jour de congé payé, l'employé est payé au taux de temps double pour toutes les heures travaillées en plus de recevoir sa rémunération pour ce jour de congé.

20.06

Aucune vacances ou temps libre ne sera substitué au paiement des heures supplémentaires.

ARTICLE 21

CONGES STATUTAIRES

21.01

Les jours suivants sont reconnus comme jours de congés statutaires payés:

1. Jour de l'An
2. Deux (2) janvier
3. Vendredi-saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête de la Reine
6. Jour de la Saint-Jean Baptiste
7. Jour de la Confédération
8. Fête du Travail
9. Jour de l'Action de Grâces
10. Jour de Noël
11. Lendemain de Noël
12. Les employés auraient droit à un jour de congé additionnel si celui-ci était décrété par le gouvernement provincial ou fédéral.

21.02

Si l'un des jours reconnus comme congés statutaires, autres que le jour de Noël et le jour de l'An tombe un samedi ou un dimanche, il sera automatiquement remis au lundi suivant.

Si les fêtes de Noël et du premier de l'An tombent un samedi, les congés seront automatiquement reportés au vendredi précédent, et si elles tombent un dimanche, les congés seront automatiquement reportés au lundi suivant.

Le paiement des congés statutaires sera fait pour les jours où le congé est célébré.

21.03

Si l'un des congés statutaires sus-mentionnés tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un autre jour de congé, en remplacement de ce jour selon la politique établie.

21.04

Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de relier une fin de semaine à un congé statutaire, au bénéfice des employés, il pourra y avoir interversion de jours de travail avec des jours non travaillés, avant ou après un congé statutaire, en tenant compte de la semaine normale de travail, le tout après entente des parties.

21.05

Seuls les employés réguliers et en période de probation ont droit aux congés statutaires.

ARTICLE 22

ANCIENNETE

22.01

- a) Tout nouvel employé ayant été engagé pour un travail régulier sera soumis à une période probatoire de cent vingt (120) jours ouvrables, durant laquelle il n'acquerra pas de droit d'ancienneté. Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période d'essai, comptera à partir de sa date d'embauchage. Si cette période d'essai est composée de plusieurs stages de courte durée, les cent vingt (120) jours ouvrables devront être accomplis en dedans de douze mois comptés à partir du jour d'embauchage.
- b) Pour fins de contrôle, la Compagnie remettra aux officiers de l'Union les noms des employés qui sont embauchés pour un travail régulier et ceux qui sont embauchés pour un travail temporaire.

22.02

La Compagnie dresse la liste d'ancienneté de tous les employés réguliers à chaque période de six (6) mois. La liste doit mentionner: le nom de l'employé, son numéro de poinçon, sa classification, son service, sa date de naissance et sa date d'ancienneté.

Des copies sont envoyées à l'Union et affichées sur leurs tableaux respectifs.

22.03

Tout employé régulier perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

1. congédiement justifiable;
2. démission volontaire de l'employé;
3. absence du travail d'une (1) semaine sans en avoir avisé la Compagnie, sauf pour des raisons incontrôlables avec fardeau de la preuve par l'employé ou l'Union

22.04

Le plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage annexé à la présente convention est destiné à aider les employés avec un (1) an ou plus d'ancienneté dont le renvoi provisoire résulte de l'application du présent article.

22.05

Pour les employés ayant commencé le même jour, la date de naissance de l'employé déterminera l'ordre d'ancienneté dans un service.

22.06

- a) Si applicable, et après avoir considéré les clauses 22.06 b) et c), l'ancienneté sera générale et devra prévaloir dans les cas de vacances, renvois, rappels, etc... Lorsqu'un renvoi a lieu, les premiers employés à être renvoyés seront les employés temporaires. Par la suite, les renvois se feront selon l'ancienneté. Les employés ayant moins de temps de service pour la Compagnie devront partir les premiers. Dans le cas de rappel, le contraire se produira.

Tout renvoi provisoire ou rappel ainsi que le choix de vacances sont effectués selon l'ancienneté par ville.

- b) Si, à cause d'un changement "majeur" important dans les opérations, la Compagnie se voit forcée de réduire son personnel de façon permanente dans l'Unité de négociation, la Compagnie consent à informer l'Union au moins six (6) mois à l'avance dudit changement. La Compagnie et l'Union discuteront ensemble des possibilités de mutation pour des postes permanents qui pourraient être disponibles dans l'élément de l'Unité de négociation ou tout autre unité de négociation du local d'Union, en tenant compte de l'ancienneté des employés affectés.
- c) Malgré les dispositions des paragraphes 22.06 a) et b) ci-dessus, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter les cas de renvoi d'employés spécialisés dont le renvoi pourrait affecter ou nuire aux opérations de la Compagnie.

Définitions

22.07

Il y a trois catégories d'employés:

- a) Employés "réguliers" - Les employés qui ont complété la période de probation telle que décrite dans cette Convention.
- b) Employés "probationnaires" - Les employés qui sont à compléter la période probatoire décrite à la clause 22.01 a).
- c) Tous les autres employés seront classés comme employés temporaires. Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employés temporaires ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté.

L'Union et l'employeur reconnaissent qu'il est mutuellement profitable de maintenir un personnel stable d'employés réguliers selon les conditions. Il est de plus entendu que l'utilisation d'employés temporaires n'occasionnera pas la mise à pied des employés réguliers.

ARTICLE 23

MUTATION

23.01

- a) Tout employé choisi par la Compagnie pour accomplir provisoirement un travail d'échelon supérieur recevra cinq dollars (\$5.00) par jour sous réserve stipulée à l'article 23.02.
- b) Tout employé choisi par la Compagnie pour accomplir provisoirement un travail à l'extérieur de la présente accréditation recevra dix dollars (\$10.00) par jour.
- c) Tout employé muté en permanence à un travail d'échelon supérieur sera payé au taux de cet échelon. Si l'ancienneté de cet employé est de quinze (15) mois ou plus, il recevra donc le maximum de l'échelon supérieur.
- d) Lorsqu'un gérant est en vacances, en congé de maladie ou en dehors de son territoire, son remplaçant normal est un représentant. S'il n'y a pas de représentant ou une autre personne responsable disponible, le comptable bénéficiera de l'allocation prévue à cette fin.

23.02

Si un employé est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail de l'employé prévaudra.

23.03

Si un employé en fait la demande en vertu des clauses 16.03 et 16.07 de la présente Convention, il pourra être muté à un poste dont les gages sont inférieurs et il recevra le taux maximum de ce poste dès qu'il obtiendra cette mutation permanente.

ARTICLE 24

TRAVAIL URGENT

24.01

Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti des bureaux et ce, en dehors de ses heures normales de travail est considéré comme un travail urgent et l'employé doit être rémunéré comme suit considérant le nombre d'heures travaillées, il reçoit le plus élevé des deux montants:

- a) le taux approprié multiplié par le nombre d'heures de travail supplémentaire; ou,
- b) l'équivalent de cinq (5) heures de travail, calculé au taux régulier.

ARTICLE 25

REGLEMENT DES GRIEFS

25.01

Tout grief survenant soit entre l'Union et la Compagnie, soit entre un des employés réguliers régis par la Convention et la Compagnie, qu'il s'agisse de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention ne doit en aucun cas être cause d'arrêt ou de ralentissement de travail. Les parties en cause doivent au contraire essayer loyalement de régler le grief par les moyens indiqués ci-dessous.

25.02

- a) Un comité de griefs composé de deux (2) employés de la Compagnie sera élu par les employés régis par la présente Convention.
- b) L'Union se charge de communiquer au service du Personnel les noms des membres du comité local des griefs ainsi que tout changement qui pourrait survenir de temps à autre.

25.03

La Compagnie n'est pas tenue d'examiner ou de s'occuper d'un grief si celui-ci n'a pas été soumis dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la connaissance de l'employé de la cause du grief.

25.04

Tout grief concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention est traité de la manière suivante:

Etape 1

L'employé accompagné d'un membre du comité de griefs devra soumettre son grief directement à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la cause du grief.

Etape 2

Si les parties en présence n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'étape 1 ci-dessus, l'employé pourra soumettre un rapport écrit de son grief au comité de griefs, lequel pourra discuter le cas avec le directeur du service de la Comptabilité ou son représentant et le comité pourra, à partir de cette étape et des autres qui suivront, être accompagné d'un représentant officiel de l'Union; le directeur du service de la Comptabilité ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité.

Etape 3

Si les parties n'arrivent pas à un accord suivant l'étape 2 ci-dessus, le grief sera soumis par écrit au directeur du service du Personnel ou à son représentant dans les (2) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du directeur du service de la Comptabilité. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief à la troisième étape, une rencontre aura lieu entre le comité et si nécessaire le ou les employés concernés. Le directeur du service du Personnel rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

25.05

- a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une violation alléguée des dispositions de la présente Convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs exposé ci-dessus peut être soumis par la Compagnie ou l'Union à un conseil d'arbitrage pourvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision prise à l'étape 3. L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage devra exposer la cause du grief et la ou les clauses particulières de la Convention qui s'y rapportent. L'avis stipulera également en quoi consiste le règlement demandé.
- b) Le conseil d'arbitrage sera composé d'une personne nommée par la Compagnie, d'une personne nommée par l'Union et d'une troisième personne choisie par les deux autres membres du conseil qui agira comme président du conseil. La Compagnie et l'Union nommeront, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis d'arbitrage, leur représentant au conseil d'arbitrage et chacune des deux parties avisera aussitôt l'autre partie du nom du représentant.
- c) Au cas où le représentant nommé par la Compagnie et le représentant nommé par l'Union ne réussiraient pas à s'entendre sur la nomination d'un président du conseil dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent leur nomination, le Ministre du Travail de la province de Québec sera prié de nommer un président du conseil.
- d) La décision du conseil d'arbitrage sur le grief en cause sera finale et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé concerné, mais le conseil d'arbitrage n'aura en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier l'une des clauses de la présente Convention.
- e) Chacune des deux parties paiera ses propres frais, ainsi que le dédommagement et les dépenses de ses témoins et de son représentant au sein du conseil d'arbitrage. Les deux parties défraieront à partie égale la rétribution et les dépenses du président du conseil.

- f) La décision du conseil d'arbitrage devra être rendue dans les quinze (15) jours après avoir pris connaissance de tous les témoignages.
- g) Les deux parties feront le nécessaire pour que la décision soit rendue dans les délais prescrits.
- h) D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article 26. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.

ARTICLE 26

OCCASION D'ENTRAINEMENT

26.01

En vue d'avancement éventuel et pour une meilleure efficacité, de temps en temps la Compagnie organisera et offrira des périodes d'entraînement, le tout sujet aux conditions énumérées à l'article 23 - Mutation.

ARTICLE 27

BONI D'EQUIPE

27.01

Tout employé faisant partie d'une des équipes qui commence le travail entre les périodes sous-mentionnées, reçoit la prime suivante:

	<u>16 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
05h00 - 10h59	nil	nil
11h00 - 17h59	55¢	55¢
18h00 - 04h59	70¢	75¢

27.02

Tel que prévu par cette Convention, le boni dont il est question ici est considéré comme faisant partie du taux régulier de paie dans le calcul de la paie du temps supplémentaire ou de la paie de congé statutaire.

ARTICLE 28

PAIE

28.01

La Compagnie maintient la pratique actuelle de vingt-quatre (24) paies à raisons de deux (2) par mois, sujet à tout changement qui pourrait survenir dans le système de rémunération.

ARTICLE 29

REGIME DE RETRAITE

29.01

Les employés réguliers bénéficient d'un régime de retraite tel que décrit dans le programme d'avantages sociaux du personnel salarié de La Brasserie O'Keefe Limitée.

ARTICLE 31

CONGE DE MATERNITE

31.01

a) Formalités au cours de la grossesse

Au cours du troisième mois, et une fois par mois par la suite, l'employée enceinte devra se présenter au médecin de la Compagnie pour y subir un examen sommaire et soumettre un certificat de son médecin attestant qu'elle peut continuer son travail.

Compte tenu de l'état de santé et du genre de travail de l'employée, le médecin de la Compagnie peut l'autoriser à demeurer en fonction.

b) Départ

L'abandon du travail devient normalement obligatoire au début du huitième (8ième) mois de la grossesse.

c) Congé sans solde

L'employé enceinte qui désire revenir au travail après l'accouchement doit: avertir de son intention son chef de service, au moins un mois avant son départ. Elle pourra obtenir un congé de maternité sans solde, dont la durée ne devra pas être normalement inférieure à quatre (4) mois et qui devra se terminer normalement deux (2) mois après la date de l'accouchement, aux conditions suivantes:

1. Statut de l'employée - Pour bénéficier d'un congé de maternité sans solde, l'employée enceinte doit, lors de son départ, être "employée régulière".
2. Vacances - L'employée enceinte aura droit à ses vacances non-utilisées telles que décrites à l'article 7 de la présente convention.
3. Assurance-groupe - A l'exception de l'indemnité en cas de maladie, les assurances demeurent en vigueur pour la durée du congé sans solde.

d) Retour au travail

1. Le retour au travail devra être autorisé par le médecin de la Compagnie.
2. Si l'employée a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail et s'est conformée aux dispositions telles que décrites à c) ci-haut, la Compagnie doit la reprendre à son emploi au même poste et échelon qu'elle occupait lors de son départ pour le congé de maternité.

e) Modifications

La Compagnie se conformera à toutes les modifications, changements ou amendements à la loi du salaire minimum (ordonnance numéro 17).

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILECHELLE DES GAGES

entre: LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

et : Le Local d'Union 301
 (EMPLOYES DE BUREAU DES SUCCURSALES)
 de l'Union Canadienne des Travailleurs-Unis des
 Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et
 Distilleries

TAUX MENSUELS DES SALAIRES

<u>ECHELON</u>	<u>EN VIGUEUR</u> <u>LE</u>	<u>A</u> <u>L'EMBAUCHE</u>	<u>APRES</u> <u>3 MOIS</u>	<u>APRES</u> <u>9 MOIS</u>	<u>APRES</u> <u>15 MOIS</u>
1	1983	1,571.77	1,613.77	1,655.77	1,697.77
	1984	1,704.77	1,746.77	1,788.77	1,830.77
2	1983	1,659.43	1,705.10	1,750.77	1,796.43
	1984	1,800.43	1,846.10	1,891.77	1,937.43
3	1983	1,763.77	1,813.77	1,863.77	1,913.77
	1984	1,911.77	1,961.77	2,011.77	2,061.77
4	1983	1,923.43	1,980.10	2,036.77	2,093.43
	1984	2,076.43	2,133.10	2,189.77	2,246.43
4 A	1983	1,977.43	2,034.10	2,090.77	2,147.43
	1984	2,130.43	2,187.10	2,243.77	2,300.43
5	1983	2,002.77	2,062.77	2,122.77	2,182.77
	1984	2,155.77	2,215.77	2,275.77	2,335.77
6	1983	2,083.10	2,146.43	2,209.77	2,273.10
	1984	2,236.10	2,299.43	2,362.77	2,426.10
7	1983	2,272.77	2,250.27	2,317.77	2,385.27
	1984	2,425.77	2,403.27	2,470.77	2,538.27

EMPLOYES TEMPORAIRES

	<u>16 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
Classe 1	59.25/jr.	63.50/jr.
Classe 2	64.50/jr.	69.00/jr.
Classe 3	70.00/jr.	75.00/jr.

Note - Tel que mentionné, la nouvelle classification 4 a) prendra effet le 1er août 1980.

BONI DE VIE CHERE

Pour la période commençant le 1er janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1984, une allocation du coût de la vie sera accordée.

La formule de paiement sera de un cent (1¢) l'heure pour chaque augmentation entière de .3 dans l'indice des prix à la consommation basé sur la différence entre l'indice au 31 décembre 1984 et celui du 31 décembre 1983 augmenté de huit et demi pourcent (8 1/2%).

i.e.: Indice au 31-12-84 - Indice au 31-12-83 + 8 1/2%)

Un paiement unique sera fait aussitôt après la publication de l'Indice des Prix à la consommation de décembre 1984, (1971 = 100%).

Le paiement s'appliquera sur toutes les heures travaillées, incluant vacances et congés statutaires. Seuls les employés réguliers auront droit à ce paiement.

RETROACTIVITEÀ compter du 1er janvier 1983

Pour les employés réguliers et les employés en période de probation qui sont à l'emploi de la Compagnie à date de ratification, le paiement de la rétroactivité sera effectué dans les plus brefs délais possible.

Cette rétroactivité s'appliquera sur toutes les heures travaillées incluant les vacances, le boni de vacances, les congés statutaires.

Les employés ayant pris leur retraite entre le 1er janvier 1983 et la date de ratification seront également éligibles à cette rétroactivité.

AJOURNEMENT DE LA RETRAITE

Suite à la sanction du projet de loi n° 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 n° 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 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, continuité du salaire au cours de maladie et soins dentaires seront annulés à l'âge normal de la retraite.

5. Pension

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 ajourné 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 n° 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.

Pension de sécurité de vieillesse

Cette pension est payable à 65 ans d'âge. Il faut, toutefois, en faire la demande.

6. Assurance-chômage

Selon la législation présente, tout bénéficiaire d'assurance-chômage cesse à l'âge de 65 ans, ce qui veut dire qu'aucun bénéficiaire n'est disponible en cas de renvoi provisoire.

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

Les employés seront conseillés quant à la façon de faire la demande pour obtenir le "trois semaines" de bénéfices statutaires payable aux gens de 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 de l'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.

Il est entendu que le service du Personnel continuera à rencontrer individuellement tout employé qui atteindra l'âge normal de la retraite alors que toutes les dispositions concernant le régime de retraite de la Compagnie ainsi que les dispositions de la loi n° 15 lui seront expliquées.

EN FOI DE QUOI, les parties susdites ont signé cette Convention
Collective de travail à Montréal en ce, 19 AVR. 1984 1984.

POUR L'UNION:


POUR LA COMPAGNIE:

Le Local d'Union 301
(Employés de bureau des succursales)
de l'Union canadienne des
travailleurs-unis des brasseries,
farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries

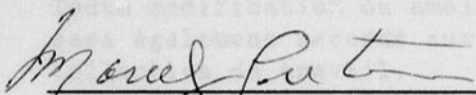
La Brasserie O'Keefe Limitée



T. Dalcourt
Président-provincial



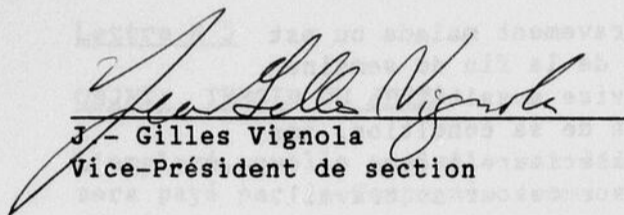
A. Bédard
Directeur du Personnel



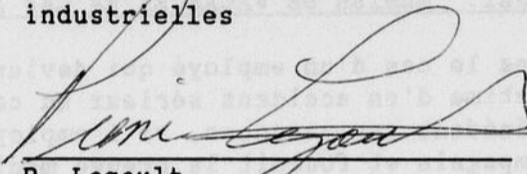
M. Jutras
Directeur de section



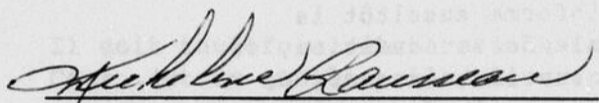
N. Leduc
Directeur des Relations
industrielles



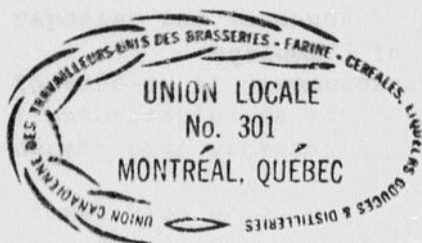
J. Gilles Vignola
Vice-Président de section



P. Legault
Surveillant des relations
industrielles



Micheline Rousseau
Secrétaire de section



LETTRES D'ENTENTE

Lettre # 1

OBJET: SECURITE ET SANTE

"La Compagnie s'engage à faire subir à tous ses employés réguliers un examen médical complet une fois tous les deux ans.

L'employé subira cet examen sur le temps de la Compagnie et s'il est requis par le médecin de la Compagnie de se présenter chez un spécialiste pour compléter l'examen médical, les heures de travail perdues seront payées par la Compagnie.

Toutefois, les heures de travail perdues par un employé pour subir des traitements prescrits par le médecin de la Compagnie ou tout autre médecin ne seront pas remboursées par la Compagnie."

Lettre # 2

OBJET: REMISE DE VACANCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Dans le cas d'un employé qui devient gravement malade ou est victime d'un accident sérieux au cours de la fin de semaine précédant ses vacances, si l'employé avise aussitôt la Compagnie et fournit la preuve médicale de sa condition, ses vacances seront reportées à une date ultérieure à être déterminée d'un commun accord suite à son retour au travail.

Toujours à la condition que l'employé informe aussitôt la Compagnie et fournisse la preuve médicale de sa condition, si l'accident sérieux ou la maladie grave survient au cours de l'une des semaines consécutives de vacances, la Compagnie considérera la justification de reporter à plus tard la ou les semaines de vacances de cet employé.

Cette remise de vacances ne sera considérée que si l'employé est empêché de prendre ses vacances. Toutefois, aucune fraction de semaine ne sera reportée.

Lettre # 3

OBJET: PAIEMENT DE VACANCES AUX EMPLOYES EN CONGE PROLONGE DE MALADIE ET S'IL Y A LIEU PRENANT LEUR RETRAITE

La Compagnie continuera la pratique de payer aux employés en congé prolongé de maladie et s'il y a lieu prenant leur retraite à la suite d'un tel congé de maladie, les semaines de vacances auxquelles ils ont droit.

Toutefois, ces semaines de vacances devront être prises avant la 105^e semaine consécutive de maladie. Après la 104^e semaine consécutive de maladie, l'employé étant éligible à l'invalidité de longue durée (I.L.D.) ne recevra plus aucun paiement de vacances et ce, jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à sa retraite.

Lettre # 4

OBJET: REGIME DE RETRAITE

Toute modification ou amélioration au régime national de retraite sera également accordé aux employés régis par la présente Convention collective de travail.

Lettre # 5

OBJET: TEMOIN OU JURE

L'employé, quelle que soit son équipe, appelé à être témoin ou juré sera payé par la Compagnie comme s'il était au travail, sauf s'il s'agit de sa propre cause.

Il doit toutefois remettre à la Compagnie les sommes reçues de la Cour, autres que les allocations pour repas et transport.

Egalement, lorsqu'un employé appelé à agir comme témoin ou juré pour plus d'une journée au cours d'une même semaine de vacances, pourra reporter ses vacances à une date ultérieure.

Toutefois, il devra fournir des pièces justificatives et recevoir l'autorisation de son contremaître ou chef de service, avant son départ pour vacances.

Il est bien entendu que s'il agit comme témoin, ce ne doit pas être pour sa propre cause.

LETTRE # 6

OBJET: CHOIX DE VACANCES

Les comptables ne pourront prendre de vacances au cours des quatre premiers jours ouvrables d'un mois.

Le but de cette restriction est de permettre à ces employés de compléter le rapport de fin de mois.

La méthode à utiliser pour le choix des vacances sera envoyée à tous les gérants de succursales.

Lettre # 7

OBJET: RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Les termes et conditions formulés dans la convention collective de travail conclue entre votre Local d'union 301 et la Compagnie, et signée ce **19 AVR. 1984** demeurerait en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 et jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention collective soit négociée, pourvu qu'un avis écrit à cet effet en soit donné par l'une des deux parties, pas plus de soixante (60) jours ou moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de la présente convention collective.

Lettre # 8

OBJET: PAIE

La Compagnie verra à étudier la possibilité de produire la paie sur une base hebdomadaire au lieu de deux fois par mois comme actuellement.

Nous vous informerons éventuellement des développements qui pourraient survenir à ce sujet.

Lettre # 9

OBJET: TENUE VESTIMENTAIRE

Tous les employés régis par la présente Convention collective de travail doivent se présenter au travail avec une tenue vestimentaire convenable et avoir en tout temps une apparence propre et soignée.

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

CONVENTION entre LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le local d'UNION 301 - Section EMPLOYES DE BUREAU DES SUCCURSALES - affilié à l'Union Canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries, au congrès du Travail (C.T.C.) à la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) et au Conseil du travail de Montréal.

ENTENDU que les parties susmentionnées acceptent d'établir une convention supplémentaire qui est considérée comme un supplément à la convention collective précitée. Tout grief résultant de l'administration de ladite convention supplémentaire sera traité en vertu du Règlement des Griefs de la Convention Collective.

DONC PAR CONSEQUENT, les parties susmentionnées s'entendent pour le renouvellement du plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage ci-après exposé et que ce renouvellement prendra effet à compter du 1er septembre 1983 ou à compter de toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement fédéral pcurvu que:

- a) le plan rencontre les exigences d'Emploi et d'Immigration Canada en ce qui concerne le Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage.
- b) les paiements fait par la Compagnie conformément au Plan tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôts sur le revenu des corporations et que
- c) 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.

Si le Plan n'est agréé par le Gouvernement qu'après le premier jour de septembre 1983, mais avant le premier jour de décembre 1983, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu dudit Plan seront rétroactifs au premier jour de septembre 1983.

1. - BUT

Le but de ce plan est de pourvoir une méthode de revenu garanti aux employés de l'élément négociateur concerné qui:

- a) sont en renvoi provisoire et
- b) pourvoir une indemnité de séparation en certains cas.

2. - CONDITIONS DE PARTICIPATION AU PLAN

Tout employé régulier à gages de l'élément négociateur ayant au moins un (1) an d'ancienneté à la date de son renvoi provisoire, après le 1er septembre 1983, aura le droit de participer au Plan.

3) - EXCEPTIONS

Ce 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 toutes autres activités des employés de la Compagnie ou des employés de tout autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par l'Union Canadienne ou un Local quelconque de ladite Union,
3. c) 1. 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, ou

2. à moins que la directive spécifique ou le décret gouvernemental soit le résultat d'un acte illégal commis par la Compagnie ou un de ses représentants autorisés, ou
 3. que la directive spécifique ou le décret gouvernemental ait pour but de changer le système de distribution de la bière ou la méthode de vente au détail de la bière dans la province de Québec.
- 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; ou
 - 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.

4. - DISQUALIFICATION AUX BÉNÉFICES

Un employé qui est en renvoi provisoire 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 pour recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage ou durant laquelle il a été disqualifié de recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage pour tout autre raison que de satisfaire à la période d'attente de deux (2) semaines;
- b) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main d'oeuvre du Canada 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.
- c) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main d'oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'Assurance Chômage;

- d) 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 valable;
- e) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Plan d'assurance-salaire en cas de maladie ou accident (bénéfices d'indemnité hebdomadaire à court et long terme) ou durant laquelle il jouit d'un autre Plan de bénéfices de la Compagnie.
- f) après laquelle il a acquis le droit à tout bénéfice de retraite normale ou hâtive provenant de la Compagnie ou d'un régime de pension du Gouvernement.
- g) durant laquelle il est qualifié pour un indemnité provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour tout accident ou maladie sujets à compensation.

5. - BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE

Sous réserve des termes et conditions du Plan exposé par les présentes, tout employé en droit qui est renvoyé provisoirement des éléments de négociation précités recevra, en surcroît de ses gages de la semaine, un bénéfice du Plan pour chaque semaine de renvoi provisoire. Ce bénéfice est calculé en combinant les avantages stipulés aux paragraphes a, b et c ci-dessous et en déduisant la somme du paragraphe d.

- a) Soixante-dix pour cent (70%) des gages aux employés ayant un (1) an ou plus d'ancienneté le premier jour de la semaine au cours de laquelle le bénéfice est payé.
- b) Un cinquième (1/5) de la rémunération hebdomadaire de base, stipulée à la clause 19 de la Convention Collective de travail en vigueur au moment de la mise à pied.
- c) Plus de cinq (5) jours au-delà dédommagés et disponibles de l'employé.
- d) 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.

6. - 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 de bénéfices collectifs ne comprennent pas ceux prévus par le Régime de Retraite, ni l'assurance salaire en cas de maladie ou accident. (Indemnité hebdomadaire de courte ou de longue durée).

L'employé mis à pied verra sa participation réinstallée immédiatement après avoir complété un (1) jour de travail dans l'élément négociateur.

En ce qui concerne le Régime de Retraite, tout employé qui a été absent du travail pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, peut, s'il le désire, verser les contributions en retard, auquel cas la Compagnie versera également ses contributions régulières. L'employé en renvoi provisoire n'aura, en aucun cas, le droit de retirer le montant de ses contributions au Régime de Retraite. Ce n'est qu'en quittant définitivement son emploi à la compagnie qu'il pourra exercer son droit de retrait sujet aux réglementations gouvernementales.

7. DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de ce plan:

Le terme "gages" signifie la semaine de travail payée par la Compagnie, la paie de vacances, toute rémunération pour congé autorisé avec paie, c'est-à-dire absences pour témoin ou juré ou absences pour cause de deuil, la paie de congés statutaires. 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 accompli 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 des gages d'un employeur, plus
- c) tous les jours prévus pour la semaine dans l'horaire d'un employé qui n'est pas en renvoi provisoire 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 deçà de cinq (5).

8. - 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 initiaux de chaque employé sera établi le 1er septembre 1983, en lui attribuant le nombre des semaines inutilisées auxquelles il avait droit en vertu du Plan précédent, en plus du nombre de semaines déterminé en soustrayant le bénéfice maximum auquel il avait droit en vertu du Tableau "A" du Plan précédent des bénéfices maximum auxquels il a droit en vertu des présentes, à condition qu'un droit aux bénéfices initiaux en surcroît du maximum établi par le Tableau "A" de ce Plan ne soit attribué à aucun employé.

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, c et d de la Section 4.

<u>BENEFICES RECUS</u>	<u>DIMINUTION DU DROIT AUX BENEFICES</u>
Plus de 4/5 d'une semaine régulière de travail	Une semaine
Plus de 3/5 d'une semaine régulière de travail	4/5 d'une (1) semaine
Plus de 2/5 d'une semaine régulière de travail	3/5 d'une (1) semaine
Plus de 1/5 d'une semaine régulière de travail	2/5 d'une (1) semaine

Note

La semaine de travail régulière comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé par la clause 14.01.

Le droit aux bénéfices sera rétabli au taux de 1/10 de semaine pour chaque jour de gages reçus.

L'employé ne peut accumuler aucun crédit lui donnant droit à des bénéfices futurs pour des gages reçus durant toute période au cours de laquelle il est déjà éligible au maximum tel qu'exposé au Tableau "A".

TABLEAU "A"

<u>Nombre d'années complètes d'ancienneté à la date du premier renvoi provisoire dans toute période de 12 mois commençant le 1er septembre 1983</u>	<u>Droits aux bénéfices maximum</u>
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

9. - 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 des clauses de la Convention collective ou s'il y a lieu avec l'autorisation volontaire de l'employé en cause.

10. - 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 de travail normaux, s'il n'a pas droit à la retraite normale, hâtive ou d'invalidité en vertu de la caisse de retraite 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 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 de six mois.

Dans le cas où un employé provisoirement semble ne pas devoir être rappelé à un travail régulier dans les six (6) mois qui suivent, il peut demander l'indemnité de séparation et avec l'accord de la Compagnie et de l'Union, ladite indemnité peut lui être accordée nonobstant la clause qui précède.

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

10. (suite)

- a) une semaine de salaire de base (calculée selon le taux hebdomadaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multipliée par le nombre de ses années d'ancienneté complétées, à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus
- b) à compter de septembre 1983, quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisés auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).
- c) à compter de septembre 1984, quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisés auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).

11. - DEMANDES

Les employés devront se conformer aux règlements et à la marche à suivre 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.

12. - RAPPORTS

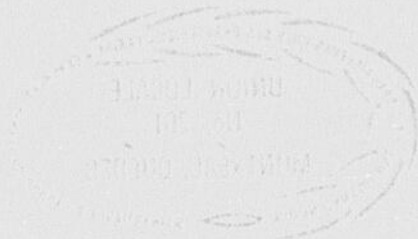
La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union, toutes les semaines, quand des employés sont en renvoi provisoire, et touchent des bénéfices en vertu du Plan, et tous les trois mois, quand il n'y a pas d'employé en renvoi provisoire. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre 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 tout autre renseignement d'intérêt.

13. - DUREE DE LA CONVENTION DU PLAN D'ALLOCATIONS
SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCES-
CHOMAGE

La présente Convention entre en vigueur le premier jour de septembre 1983 et durera pendant une période de deux (2) ans, à compter de la date précitée.

Au cours des négociations de renouvellement des conventions collectives, l'Union peut demander des amendements à la présente Convention. Ces amendements éventuels feront partie des négociations, mais il est entendu que tout amendement apporté à la présente Convention n'entrera pas en vigueur avant le 1er septembre 1985.

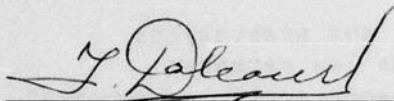
14. Le plan d'Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage est financé à même les revenus généraux de la Compagnie et les paiements sont inscrits séparément du registre de paie.
15. Tout changement ou modification au Plan d'Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage devra recevoir au préalable l'approbation d'Employ et Immigration Canada avant la mise en vigueur de tel changement ou modification.



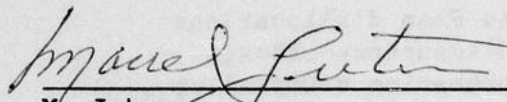
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce PLAN d'ALLOCATIONS
SUPPLEMENTAIRES aux prestations d'assurance-chômage à Montréal en ce
19 AVR. 1984 1984.

Pour l'Union:

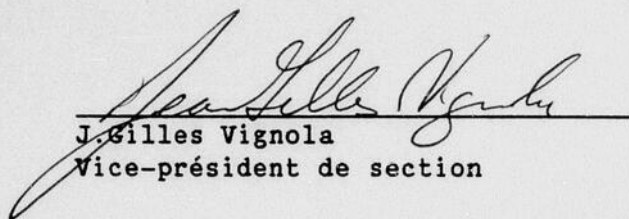
Le Local d'Union 301,
(EMPLOYES DE BUREAU DES SUCCURSALES)
de l'Union canadienne des
travailleurs-unis des brasseries,
farine, céréales, liqueurs douces et
distilleries.



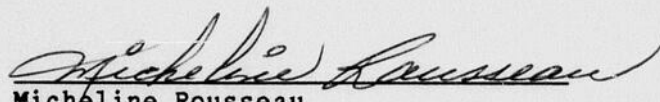
T. Dalcourt
Président Provincial



M. Jutras
Directeur de section



J. Gilles Vignola
Vice-président de section



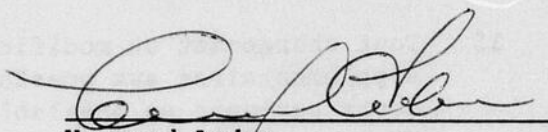
Micheline Rousseau
Secrétaire de section

Pour la Compagnie:

La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard
Directeur du Personnel



Normand Leduc
Directeur
Relations Industrielles

