

08620-7

C.A.E. 6295 NO.CONV. 86207  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 55  
EMP.COUV. 9 ET.GEOG. 0 960  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M04691017  
DATE ENR.841015



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

*Fusion*  
A.N.C. (1853-27-17)  
4691-08

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 08 032

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 08620-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4691-17
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-17	84-07-11		83-01-01	84-12-31	55

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Loc. D'Un. 301 des Bras. (Sec. Repré. des Ventes-Pro. et Car. et Tech. Mar.) aff. à la'Union Can. des Trav. Unis.... Att: M. Roland Perrin 310 rue Peel Montréal, QC. H3C 2G8	<input type="checkbox"/> Déposant La Brasserie O'Keefe Limitée 990 rue Notre-Dame O. Montréal, QC. H3C 1K2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V. voir feuille ci-jointe</b>  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

---

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-08-07

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



1983 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LE LOCAL D'UNION 301  
REPRESENTANTS DES VENTES  
REPRESENTANTS A LA TECHNIQUE MARCHANDE  
REPRESENTANTS DE LA PROMOTION DES VENTES  
ET CHAUFFEURS DE CARAVANE  
PREPOSES AU MAGASIN DE PIECES PUBLICITAIRES

AFFILIE A L'UNION CANADIENNE DES  
TRAVAILLEURS-UNIS DES BRASSERIES,  
FARINE, CEREALES, LIQUEURS DOUCES ET  
DISTILLERIES.  
AFFILIE AU C.T.C. à la F.T.Q. et au C.T.R.  
310 rue Peel  
Montréal (QUEBEC)  
H3C 2G8

(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

196, rue Commerciale est	CHANDLER (Qc) GOX 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) GOT 1J0
1700, boul. St-Elzéar	LAVAL (Qc) H7L 3N2
990, rue Notre Dame ouest	MONTREAL (Qc) H3C 1K2
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) GOE 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 (Qc) G8Z 4A8
990, rue Godin	VILLE VANIER (Qc) G1M 2X9
201, boul. l'Abbé	VICTORIAVILLE (Qc) G6P 1A7

(ci-après appelée "la Compagnie")

9620-7

300  
MONTREAL  
MESSAGE

84 JUL 11 -9:21

QA

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	6
7	ACTES ILLEGAUX	6
8	VACANCES	7
	Paie de vacances	12
	Boni de vacances	12
9	SECURITE ET SANTE	13
10	AVIS	13
11	DEUIL ET NAISSANCE	14
12	BENEFICES	15
13	DUREE	16
14	SEMAINE DE TRAVAIL	16
15	GAGES	16
16	CONGES STATUTAIRES	17
17	ANCIENNETE	18
18	REGLEMENT DES GRIEFS	20
19	EMBAUCHAGE	24
20	OCCASION D'ENTRAINEMENT	24
21	OCCASION DE PROMOTION	25
22	MUTATION POUR CAUSE DE MALADIE	26
23	UNITES MOBILES DE L'EXTERIEUR	27
	ECHELLE DES GAGES	28
	BONI DE VIE CHERE	29
	RETROACTIVITE	29
	POLITIQUE CONCERNANT LES VEHICULES DE LA COMPAGNIE	30
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	32
	ANNEXE - Préposés au magasin de pièces publicitaires	35
	LETTRES D'ENTENTE	40
	PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE	47

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 ladite Compagnie tombant sous la régie de la présente Convention, le tout en conformité avec les certificats accordés par le Service du Droit d'Association le 29 novembre 1974, le 28 janvier 1975, le 1 août 1979 et les amendements accordés le 15 octobre 1982 par la Commission des relations de travail du Québec.

2.02

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

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer son exploitation et de diriger les forces ouvrières, y compris le droit d'embaucher, de donner et d'enlever des promotions, de muter, de diriger, de suspendre et d'imposer des mesures correctives et de congédier tout employé, sujet aux droits de l'employé intéressé de loger un grief de la façon et tel que ci-après prévu.

3.02

Nonobstant la clause 3.01, l'employeur consent à rencontrer l'Union périodiquement pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun. L'employeur s'engage ainsi à aviser le comité exécutif de l'Union ou le comité de griefs aussitôt que possible de tout renvoi provisoire ou rappel.

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

La Compagnie accorde un congé non payé à un employé élu ou nommé représentant officiel de l'Union canadienne ou de l'Union locale si ses fonctions nécessitent son absence complète du travail à la Compagnie. Ce congé non payé ne doit pas excéder douze (12) mois.

Cependant, la Compagnie peut accorder un renouvellement pour deux (2) autres périodes de douze (12) mois ne dépassant pas vingt-quatre mois; ce congé non payé peut également être accordé pour la durée de la Convention collective de travail.

Durant cette absence, l'Union doit rembourser la Compagnie de toutes les cotisations versées par ladite Compagnie, pour et au nom de l'employé absent, cotisations qui auraient été versées par l'employé comme s'il était demeuré au travail.

L'ancienneté de l'employé compte pendant son absence, comme s'il avait travaillé pour la Compagnie.

4.02

- a) La Compagnie accorde un congé non payé à trois (3) employés choisis par l'Union comme représentants aux congrès international, national et provincial du C.T.C. pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres du C.T.C. ainsi que pour les membres ou 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.
- b) La Compagnie accordera douze (12) jours de congés payés aux officiers de l'Union locale pour participer à des jours ou autres activités syndicales et ces jours de congés seront distribués et administrés par l'Union.

Ces jours de congés devront être pris dans le cours de l'année civile et ils ne seront pas cumulatifs si non utilisés. L'Union devra informer la Compagnie par lettre au moins trois (3) jours ouvrables avant de tels congés.

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 griefs, d'après l'article 18 ou siégeant sur les comités de vacances, les comités de sécurité ainsi que les employés participant à des rencontres union-gérance aux fins de discuter de sujets d'intérêt commun, sont payés selon leur taux de paie régulier.

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.

4.05

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.

4.06

- a) Aucune activité syndicale n'est permise dans l'usine ou dans les bureaux de la Compagnie ou dans les territoires, alors qu'elle est faite pendant les heures de travail; toutefois, cela n'empêche pas d'exercer les fonctions prévues à l'Article 18 en vue du règlement des griefs.

#### 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

#### Retenue syndicale

- a) Sur réception d'une autorisation écrite d'un employé, la Compagnie déduit de la paie de ce même employé, toutes cotisations syndicales 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-provincial de l'Union, au plus tard entre le dixième (10<sup>e</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) 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 tel que mentionné à la clause 5.04 a).
- d) 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 retenue 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.

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

La Compagnie remet alors au vice-président-trésorier-provincial 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-provincial de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus.

- f) Tout employé peut annuler son autorisation pendant la période de trente (30) jours qui précède l'expiration de cette Convention.
- g) 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.

ARTICLE 6

NI GREVE - NI CONTRE-GREVE

6.01

Il est convenu par la présente Convention 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 ou groupe d'employés pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 7

ACTES ILLEGAUX

7.01

Aucune disposition 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 8

VACANCES

8.01

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 inclusivement de la même année.

8.02

Tout employé régulier qui, au 31 décembre de l'année précédente avait moins de douze (12) mois d'emploi continu avec la Compagnie a droit de prendre au cours des douze (12) mois suivants, une journée de vacances payées, pour chaque mois d'ancienneté accumulé avant le 31 décembre au service de la Compagnie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

8.03

Tout employé 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 semaines de vacances payées, par an.

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

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

8.04

Tout employé ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté et ce, avant le 1 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 semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

8.05

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.

8.06

Tout employé qui a quinze (15) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté 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 (5<sup>e</sup>) 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.

8.07

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 (6<sup>e</sup>) semaine de vacances payées 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.

8.08

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 par an.

Tout employé qui, pour la première fois a droit à sept (7) semaines de vacances payées doit prendre la septième (7<sup>e</sup>) 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.

8.09

Tout employé régulier qui travaille moins de cent trente (130) jours pendant la période de douze 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 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<sup>e</sup> 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 en 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.

8.10

- a) La période de vacances d'été s'échelonne sur les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail. Le choix des vacances doit être fait au plus tard le premier novembre de chaque année.
- b) 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.
- c) Chaque fois qu'il est pratique, les vacances peuvent être prises en dehors de cette période, si la chose est convenue entre un employé et la Compagnie.
- d) 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.
- e) Dans le cas des représentants des Ventes seulement:  
  
L'ancienneté par ville prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances, compte tenu des conditions nécessaires à la bonne administration des affaires de la Compagnie.

- f) Dans le cas d'un employé régulier absent pour maladie ou accident ou pour assister à un 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<sup>e</sup>) semaine de son retour au travail mais au plus tard la sixième (6<sup>e</sup>) semaine après son retour. Cependant, une autre période peut être fixée après entente entre l'Union et la Compagnie.
- g) 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.
- h) 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, il a été convenu au cours des dernières négociations que 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 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.

- i) Lors du départ d'un employé pour vacances, ces dernières commencent le vendredi à la fermeture des bureaux. S'il est requis et accepte de travailler le vendredi soir, le samedi ou le dimanche de la fin de semaine précédant ses vacances ou la fin de semaine précédant son retour de vacances, une journée additionnelle de congé par jour de travail incluant le vendredi soir lui sera remis à moins qu'il n'y ait eu auparavant entente entre l'employé concerné et son supérieur. (Excluant les préposés au magasin de pièces publicitaires)

Paie de vacances

8.11

Tout employé ayant droit à moins d'une semaine de vacances payées reçoit 4% de ses gages gagnés pour son travail jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

8.12

- a) Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en vertu du présent article, tout employé reçoit son taux de salaire régulier en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence.
- b) 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 (10) jours avant son départ pour vacances.

Boni de vacances

8.13

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

8.14

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.

8.15

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

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 9

SECURITE ET SANTE

9.01

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

9.02

Un comité de sécurité pour chacun des différents services composé de deux membres de chaque partie ainsi qu'un représentant du personnel peut siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties.

La Compagnie favorisera les activités des comités de sécurité à Montréal et à Québec.

Le but de ces comités est de faire des recommandations de façon à améliorer la politique de prévention des accidents de travail.

9.03

Tout employé doit, sur demande, se soumettre à l'examen médical recommandé par le médecin de la Compagnie

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:

Local d'Union 301 des Brasseries  
affilié à l'Union Canadienne des Travailleurs Unis des  
Brasseries, de la Farine, des Céréales, des Liqueurs  
doucees et des Distilleries, au C.T.C., à la F.T.Q. et  
au C.T.R.  
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 d'essai, 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 d'essai, 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 d'essai 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 de son 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.

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

- a) 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 régime de soins dentaires, ainsi que le plan supplémentaire de 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 existante concernant les soins de la vue.
- e) Le régime de retraite.
- f) Le droit à une caisse de bière gratuite par semaine. Ce droit est valide pour 52 caisses de bière par année, soit une caisse par semaine incluant les périodes de vacances. (Excluant les employés préposés au magasin de pièces publicitaires)

Les bouteilles vides doivent être retournées ou payées à la Compagnie.

- g) La pratique concernant les jours de congés: période de Noël ou du Jour de l'An. (Excluant les employés de la technique marchande et les préposés au magasin de pièces publicitaires)
- h) La Compagnie paiera les permis de conduire jusqu'à un maximum de 40,00 \$ par permis pour la durée de la présente Convention collective.

ARTICLE 13

DUREE

13.01

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

ARTICLE 14

SEMAINE DE TRAVAIL

14.01

a) La pratique existante de la Compagnie concernant la semaine de travail est maintenue et elle le sera en province également. (5-2)  
(Sauf pour les préposés au magasin de pièces publicitaires)

b) La pratique existante concernant les semaines de travail se décrit comme suit:

Cinq (5) jours de travail - Deux (2) jours de repos.

Toutefois, ceci ne signifie pas que les deux jours doivent être remis immédiatement après les cinq jours de travail. Par exemple, dans les périodes de pointe, il se peut qu'un représentant des ventes ou/et un employé de la Promotion et Caravane travaille dix (10) jours consécutifs et reçoivent quatre (4) jours de repos ou toutes autres combinaisons de jours travaillés et de repos. (Sauf pour les préposés au magasin de pièces publicitaires)

ARTICLE 15

GAGES

15.01

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 16

CONGES STATUTAIRES

16.01

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 Noel
11. Lendemain de Noel
12. Les employés auraient droit à un jour de congé additionnel si celui-ci était décrété par le gouvernement provincial ou fédéral.

16.02

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

Si les fêtes de Noel 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.

16.03

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.

ARTICLE 17

ANCIENNETE

17.01

- a) Tout nouvel employé engagé pour un travail régulier est soumis à une période d'essai de trois (3) mois durant laquelle période, il n'acquiert aucun droit d'ancienneté.

Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période d'essai compte à partir de sa date d'embauchage. Dans ce calcul de l'ancienneté, les jours de congés statutaires sont considérés comme jours travaillés.

- b) Dans le cas où la période d'essai est composée de plusieurs stages de courte durée, ladite période de trois (3) mois ou de soixante (60) jours ouvrables doit être complétée dans une période de douze (12) mois depuis la date initiale d'embauchage.

17.02

- a) La Compagnie dresse la liste d'ancienneté de tous les employés réguliers à chaque période de neuf (9) 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.

- b) Quatre listes d'ancienneté distinctes seront dressées:

1. Représentants des Ventes
2. Représentants de la Technique Marchande
3. Représentants de la Promotion et Caravane
4. Préposés au magasin des pièces publicitaires

- c) Dans le cas de réduction de personnel de façon permanente, les quatre (4) listes d'ancienneté distinctes seront fusionnées en une seule liste d'ancienneté générale.

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

17.03

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.
4. défaut de se présenter dans les sept (7) jours qui suivent le rappel au travail d'un employé qui avait été renvoyé provisoirement.
5. Renvoi provisoire de plus de douze (12) mois consécutifs.

17.04

- a) Tout renvoi provisoire et tout rappel sont effectués selon l'ancienneté des employés à l'intérieur de leur liste d'ancienneté respective.
- b) Nonobstant ce qui précède, dans le cas de renvoi provisoire et de rappel, ils sont effectués selon l'ancienneté par ville, dans le cas des représentants des Ventes.

17.05

- a) Dans la mise en application d'une mutation et d'une promotion, l'ancienneté prévaut selon l'ancienneté des employés à l'intérieur de leur liste d'ancienneté respective.
- b) Dans la mise en application d'une mutation et d'une promotion, l'ancienneté par ville prévaut selon l'ancienneté des représentants des Ventes à l'intérieur de leur liste d'ancienneté respective.

17.06

Si une mutation affecte un employé d'une ville à une autre, la Compagnie est prête à discuter le cas au préalable avec l'Union.

17.07

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.

17.08

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

17.09

- a) Si à cause d'un changement important dans les opérations la Compagnie se voit forcée de réduire son personnel de façon permanente parmi les représentants des ventes, les préposés à la technique marchande et les préposés au magasin de pièces publicitaires ainsi que les représentants de la promotion et les chauffeurs de caravane, la Compagnie consent à informer l'Union au moins deux (2) 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 un tel cas, l'ancienneté est générale.

#### ARTICLE 18

##### REGLEMENTS DES GRIEFS

18.01

Le comité de griefs est composé de deux (2) membres de l'exécutif de l'Union. L'Union doit informer la Compagnie du nom des membres du comité et de tout changement dans la composition de ce comité.

18.02

Toute communication entre la Compagnie et l'Union, sauf lorsque prévu autrement relativement à tout grief ou différend est faite par l'intermédiaire du comité de griefs et d'un représentant autorisé par la Compagnie.

18.03

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

Etape 1

- Entre : le surveillant ou le gérant (pour les succursales)
- Et : l'employé ou groupe d'employés en cause accompagné du délégué ou du directeur de l'Union.
- Délai : Dix (10) jours ouvrables.

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:

a) Pour les représentants des Ventes:

le Directeur des Ventes Montréal-Laval.

Pour les représentants des Ventes-Succursales:

le Directeur du Personnel ou son remplaçant.

b) Pour les préposés à la technique marchande et préposés au magasin de pièces publicitaires:

le Directeur des services de la Technique marchande.

c) Pour les représentants de la promotion et les chauffeurs de caravane:

le Directeur des services de la Promotion.

Celui-ci rend sa décision par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité de griefs.

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 concerné.

Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du grief à la troisième étape, une rencontre aura lieu entre le comité de grief et le service du Personnel.

Le directeur du service du Personnel rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité de griefs.

18.04

- 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 rapportant. 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 et 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.

18.05

Toute plainte relative à la suspension doit être présentée par écrit par l'Union à la Compagnie dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la suspension, sous peine d'annulation du recours à l'arbitrage. Tel grief est présenté à la dernière étape de la procédure de grief.

18.06

Tout congédiement ou démission d'un employé régulier ou en période d'essai se fera en présence du directeur du service et de l'officier de l'Union du Local 301 du service concerné.

18.07

- a) Au cas où un employé régulier ou en période d'essai congédié se croirait injustement traité, sa plainte est portée en grief et est soumise aux clauses de l'Article 18 "Règlement des griefs" à l'étape du Personnel, pourvu que le congédiement en cause soit discuté en présence du gérant ou du directeur du service en cause, ou en son absence, de son représentant autorisé et ce, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la date dudit congédiement.
- b) Dans le cas d'une demande de démission d'un employé, celui-ci aura droit de porter un grief dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables après sa démission et ce, immédiatement à l'étape du service du Personnel.

ARTICLE 19

EMBAUCHAGE

19.01

- a) Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi permanent dans l'élément négociateur, la Compagnie consent à prendre de préférence les membres en chômage du Local 301; lesdits membres doivent être qualifiés pour le travail et avoir déjà travaillé comme employés réguliers dans une brasserie de Montréal ou de Québec, à l'exception toutefois de celui dont les services antérieurs n'ont pas donné satisfaction. Pour être pris en considération, le nom du membre en chômage doit être inscrit sur une liste, laquelle doit être remise à la Compagnie par l'Union à intervalles réguliers.
- b) Les dispositions du paragraphe a) s'appliquent à tout employé visé par ledit paragraphe, dont celui d'une succursale postulant un poste de Montréal-Laval et Québec et vice-versa.

Aucun frais de déménagement et de déplacement n'est remboursé par la Compagnie.

L'ancienneté sera reconnue de la façon suivante:

1. Un (1) an d'ancienneté pour renvoi et rappel.
2. Pleine ancienneté pour tous les avantages sociaux.

19.02

Dans le cas où aucun employé visé à l'Article 19.01 b) n'accepte la mutation, la Compagnie se réserve le droit d'embaucher du personnel de son choix.

ARTICLE 20

OCCASION D'ENTRAINEMENT

20.01

En vue d'avancement éventuel et pour une meilleure efficacité, de temps en temps la Compagnie organisera et offrira des périodes d'entraînement.

ARTICLE 21

OCCASION DE PROMOTION

21.01

S'il se crée à Montréal-Laval un poste vacant permanent dans une catégorie supérieure dans l'élément négociateur, la Compagnie procédera à un affichage en trois étapes:

- a) Le premier affichage vise les employés préposés à la technique marchande. Ledit affichage durera quinze (15) jours ouvrables à la suite duquel la Compagnie étudiera les demandes émanant d'employés du service concerné. La Compagnie remet une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs qui déterminent son choix.
- b) Le second affichage, si nécessaire, vise les représentants de la promotion des ventes et les chauffeurs de caravane. Ledit affichage durera quinze (15) jours ouvrables, à la suite duquel la Compagnie étudiera les demandes émanant d'employés du service concerné. La Compagnie remet une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs qui déterminent son choix.
- c) Le troisième affichage, si nécessaire, vise les employés de la partie III-Extérieur, Montréal-Laval de la Convention collective. Ledit affichage durera quinze (15) jours ouvrables à la suite duquel la Compagnie étudiera les demandes émanant d'employés du service concerné. La Compagnie remet une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs qui déterminent son choix.
- d) Dans le but d'accélérer le mécanisme d'affichages ci-haut mentionné, les affichages seront placés sur les tableaux dans tous les endroits simultanément.

21.02

S'il se crée à Québec un poste vacant permanent de représentant des Ventes, un seul avis et final sera affiché pendant quinze (15) jours ouvrables et s'adresse aux employés de la partie III - Extérieur "Québec" de la Convention collective couvrant les employés de l'Intérieur et de l'Extérieur. La Compagnie étudie les demandes émanant d'employés du service concerné et remet une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs qui déterminent son choix.

21.03

S'il se crée dans une succursale un poste vacant permanent de représentants des Ventes, un seul avis et final est affiché pendant quinze (15) jours ouvrables et s'adresse aux employés de l'Extérieur et de l'Intérieur de la succursale visée. La Compagnie étudie les demandes émanant d'employés du service concerné; elle remet une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs de son choix.

21.04

Si la Compagnie est d'avis qu'aucune candidature ne permet de remplir le poste vacant, alors elle peut à la suite des affichages prévus aux clauses 21.01, 21.02 et 21.03 s'adresser à toute personne extérieure à l'élément négociateur, par la suite, elle remet une liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs de son choix.

#### ARTICLE 22

#### MUTATION POUR CAUSE DE MALADIE

22.01

Un employé ne peut être muté d'une Convention à une autre sauf pour raison de santé et ce, s'il a la compétence nécessaire pour accomplir le travail ou est apte à faire son apprentissage.

Ainsi, toute mutation peut s'effectuer de la façon suivante:

Pour Montréal-Laval

L'employé intéressé peut être muté:

- a) dans une autre classification de sa Convention collective de travail, ou
- b) dans la Convention collective couvrant les employés de l'Intérieur - Partie II et la Partie III - Extérieur ou vice-versa.

Pour Québec

L'employé intéressé peut être muté:

dans la Convention collective couvrant les employés de l'Intérieur - Partie II ou de l'Extérieur - Partie III.

Pour les succursales

L'employé intéressé peut être muté:

dans un des services de l'Intérieur ou de l'Extérieur, mais à l'intérieur de la succursale visée.

22.02

L'employé ainsi muté conserve son ancienneté comme s'il demeurait au poste auquel il était affecté auparavant.

22.03

Toute mutation ne peut cependant entraîner de déplacement de Montréal à Québec, ou vice-versa ou d'une succursale à Québec ou à Montréal, ou vice-versa ou entre les succursales.

ARTICLE 23

UNITES MOBILES DE L'EXTERIEUR

23.01

Il est entendu que la Compagnie n'emploiera pas d'unité mobile de l'extérieur pour toute promotion normalement faite par ses propres unités, tant qu'elle aura une liste disponible et qu'un employé figurant sur la liste d'ancienneté et qualifié comme opérateur d'unité mobile sera renvoyé provisoirement.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILECHELLE DES GAGES

entre: LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

et : LE LOCAL D'UNION 301 de l'Union Canadienne des  
Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine,  
Céréales, Liqueurs douces et Distilleries.

	<u>TAUX ANNUELS DES SALAIRES</u>	
	<u>1 janv/83</u>	<u>1 janv/84</u>
<u>REPRESENTANTS DES VENTES</u>		
Représentants des ventes:	35 500 \$	38 300 \$
La Compagnie se réserve le droit d'accorder 3,000 \$ de moins annuellement pour les six (6) premiers mois d'essai aux employés appointés comme représentants des Ventes, autres que les employés du Local d'Union 301.		
<u>REPRESENTANTS A LA TECHNIQUE MARCHANDE</u>	<u>1 janv/83</u>	<u>1 janv/84</u>
Préposés à la technique marchande	34 994 \$	37 513 \$
<u>REPRESENTANTS DE LA PROMOTION DES VENTES ET CHAUFFEURS DE CARAVANE</u>	<u>1 janv/83</u>	<u>1 janv/84</u>
Représentants de la promotion des ventes	33 026 \$	35 404 \$
Chauffeurs de caravane	33 026 \$	35 404 \$
	<u>16 mai/83</u>	<u>1 janv/84</u>
Employés temporaires	66,60 \$/jr	72,20 \$/jr
<u>PREPOSES AU MAGASIN DE PIECES PUBLICITAIRES</u>	<u>1 janv/83</u>	<u>1 janv/84</u>
Préposés au magasin de pièces publicitaires	27 518 \$	29 500 \$
	<u>16 mai/83</u>	<u>1 janv/84</u>
Employés temporaires au magasin de pièces publicitaires	7,55 \$/hr	8,20 \$/hr.

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%).

(Exemple: 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.

RETROACTIVITE

A compter du 1er janvier 1983, pour les employés réguliers et les employés en période d'essai qui sont à l'emploi de la Compagnie à la 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 et 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.

POLITIQUE CONCERNANT LES VEHICULES DE LA COMPAGNIE

Dans le but d'avoir une politique uniforme au sujet des employés qui ont en leur possession un véhicule fourni par la Compagnie et qui deviennent malades, les règlements qui suivent doivent être observés et ce, dès le 1er février 1978.

1. Période allouée pour garder possession du véhicule:

La période allouée pour garder possession d'un véhicule de la Compagnie lors d'une maladie est d'une durée de douze (12) semaines débutant le jour où l'employé est déclaré malade.

2. Genre de véhicule:

a) Véhicule identifié

Lorsqu'un employé possédant un tel véhicule est déclaré malade et incapable de conduire suite à sa condition, des arrangements spéciaux seront pris par la Compagnie pour reprendre possession dudit véhicule.

Si, au cours de sa maladie après présentation de preuve médicale à l'effet qu'il peut de nouveau conduire le véhicule, on lui remettra ledit véhicule pour une période de dépassant pas la période de douze (12) semaines prévues au paragraphe 1.

b) Véhicule non-identifié

L'employé pourra conserver possession de son véhicule pour une période de douze (12) semaines.

3. Dépenses allouées:

a) La Compagnie défraiera les dépenses normales d'entretien du véhicule (essence, huile, lavage) pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

b) Pour les dix (10) autres semaines, l'employé défraiera le coût des dépenses décrites au paragraphe 3 a) pour l'utilisation du véhicule.

4. Exception:

Toute extension à la période ci-haut mentionnée, devra recevoir au préalable l'approbation du président ou du vice-président-directeur général de la Compagnie.

5. Franchise:

A compter du 1 janvier 1984, la franchise sera portée à 200 \$ par accident dont l'employé aura été jugé responsable.

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 auquel 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 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 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.

PRIÈRE DE VOIR

Pour chaque journée de travail, tout employé a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

La première période de repos est prise avant le début de la journée de travail et la seconde, après.

Tout employé devant travailler au moins une (1) heure supplémentaire a droit à une période de repos supplémentaire d'une durée de quinze (15) minutes, laquelle doit être prise au début du temps supplémentaire.

ALLOCATION DE REPAS

Tout employé qui doit travailler dix heures et trente minutes ou plus, quelle que soit la période de travail, reçoit une allocation de trois dollars (3,00 \$) pour son repas.

À compter du 1er janvier 1984, cette allocation sera portée à trois dollars cinquante (3,50 \$).

ANNEXEPREPOSES AU MAGASIN DE PIECES PUBLICITAIRESBONI D'EQUIPE

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

	<u>1 mai 1983</u>	<u>1 janvier 1984</u>
07h00 - 18h59	55 ¢	55 ¢
19h00 - 06h59	70 ¢	75 ¢

Tel que prévu par cette présente Convention collective, 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.

PERIODE DE REPOS

Pour chaque journée de travail, tout employé a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

La première période de repos est prise avant la période du repas et la seconde, après.

Tout employé devant travailler au moins une (1) heure supplémentaire a droit à une période de repos additionnelle d'une durée de quinze (15) minutes, laquelle doit être prise au début du temps supplémentaire.

ALLOCATION DE REPAS

Tout employé qui doit travailler dix heures et trente minutes ou plus, quelle que soit la période de travail, reçoit une allocation de trois dollars (3,00 \$) pour son repas.

A compter du 1er janvier 1984, cette allocation sera portée à trois dollars cinquante (3,50 \$).

SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine du lundi au vendredi inclusivement. Les employés travailleront cinq jours de sept heures et demie par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Pour tous les employés, les heures supplémentaires seront payées au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà des heures régulières de travail du lundi au vendredi.
- b) Pour tout travail supplémentaire le samedi, l'employé est payé au taux de temps et demi pour les premières sept heures et demie de travail et au taux de temps double après les premières sept heures et demie de travail.
- c) Pour tout travail supplémentaire effectué le dimanche et jours de congés statutaires, l'employé est payé à temps double pour les premières sept heures et demie de travail et à temps triple après les premières sept heures et demie de travail.
- d) Tout employé qui doit travailler un jour de congé statutaire ou un jour qui a été prévu comme jour de congé statutaire pour cet employé reçoit sa paie pour le congé statutaire en plus de la rémunération prévue à l'article relatif au temps supplémentaire.

ANCIENNETE

Tout nouvel employé engagé pour un travail régulier est soumis à une période d'essai de trois (3) mois durant laquelle période il n'acquiert aucun droit d'ancienneté.

- a) Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période d'essai compte à partir de sa date d'embauchage.

Dans ce calcul de l'ancienneté, les jours de congés statutaires sont considérés comme des jours travaillés.

- b) Dans le cas où la période d'essai est composée de plusieurs stages de courte durée, ladite période de trois (3) mois ou de soixante (60) jours ouvrables doit être complétée dans une période de douze (12) mois depuis la date initiale d'embauchage.
- c) Toute promotion ou mutation dans ce service donné est basée sur l'ancienneté pourvu que l'employé ait le même degré de compétence et d'exigence, santé et initiative.
- d) Tout employé permanent qui estime avoir été traité injustement à l'égard de mutation, de promotion, de renvoi provisoire et de rappel peut soumettre son grief en vertu du "Règlement des griefs" exposé de la présente Convention en débutant à l'étape du directeur du service.

Un employé ne peut être muté d'un service à l'autre sauf pour raison de santé et ce, s'il a la compétence nécessaire pour accomplir le travail. Dans le cas d'une telle mutation, l'employé conserve son ancienneté.

Toute mutation ne peut entraîner de déplacement de Montréal-Laval à Québec et vice-versa.

#### VETEMENTS DE TRAVAIL

La Compagnie fournit à chaque employé régi par la présente Convention deux (2) ensembles de vêtements de travail par année pendant la durée de la Convention collective. Les employés peuvent échanger une pièce de vêtements de travail pour une autre de valeur approximativement égale. Cet échange n'est permis que lors de la prise des mesures pour les uniformes des employés.

- 2 chemises à manches courtes
- 4 chemises à manches longues
- 2 chandails sport
- 2 pantalons d'été
- 2 pantalons d'hiver
- 1 veste de laine
- 1 casquette ou tuque, au choix
- 2 cravates
- 1 paletôt d'hiver, sur demande et sur échange
- 1 veston genre habit
- 1 paletôt de pluie, sur demande et sur échange

Les employés doivent se présenter au travail en uniforme et doivent toujours avoir une apparence propre et soignée. Le nettoyage des uniformes se fera comme la pratique déjà établie au service des Ventes de Montréal.

Le genre et le modèle des vêtements de travail sont laissés au choix de la Compagnie.

CHAUSSURES DE SECURITE

En 1983 et 1984, le maximum annuel pour le paiement de chaussures de sécurité est porté de soixante-quinze dollars (75 \$) à quatre-vingt-cinq dollars (85 \$).

La Compagnie paiera la première paire en entier, jusqu'à concurrence de 85 \$ et s'il y a lieu, la différence entre le 85 \$ et le coût de la première paire, à l'achat d'une deuxième paire.

VETEMENTS DE SECURITE

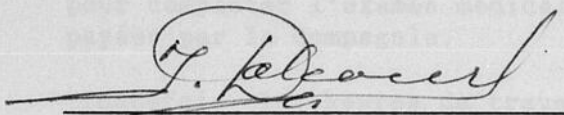
La pratique de la Compagnie à pourvoir les employés de vêtements de sécurité est maintenue:

paletot de pluie  
sarreau  
gants  
paletôt 3/4 (sur échange)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Convention Collective de travail à Montréal en ce 17 JUIN 1984 1984.

POUR L'UNION:

Le Local 301  
de l'Union canadienne des  
travailleurs unis des brasseries,  
farine, céréales, liqueurs douces  
et distilleries



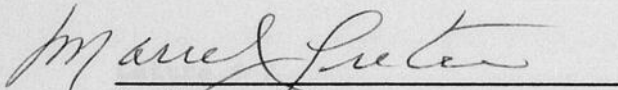
T. Dalcourt  
Président-provincial

POUR LA COMPAGNIE:

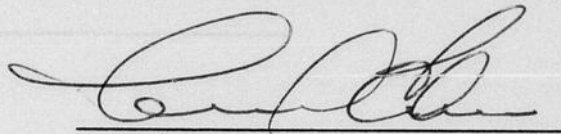
La Brasserie O'Keefe Limitée



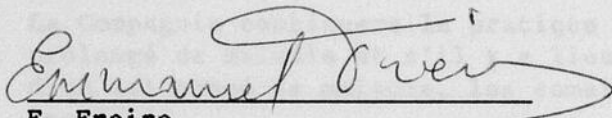
A. Bédard  
Directeur du Personnel



M. Jutras  
Directeur de section



N. Leduc  
Directeur des Relations  
industrielles



E. Freire  
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: 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<sup>e</sup> semaine consécutive de maladie. Après la 104<sup>e</sup> 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 # 3

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 # 4

OBJET: PREVENTION DES ACCIDENTS

L'officier de sécurité verra à faire des recommandations de façon à établir graduellement une politique de prévention des accidents.

---

Lettre # 5

OCCASION DE PROMOTION

La Compagnie étudiera avec l'Union le cas des employés pour qui le poste ne signifie pas un engagement à un taux ou des gages supérieurs.

---

Lettre # 6

OBJET: VETEMENTS DE TRAVAIL - CHAUSSURES - NETTOYAGE D'UNIFORMES  
REPRESENTANTS DE LA TECHNIQUE MARCHANDE

Liste de vêtements fournis par la Compagnie:

- 2 vestons
- 4 pantalons
- 2 cravates
- 6 chemises à manches longues ou courtes (maximum de 6)
- 2 chandails de golf
- 2 chandails col roulé
- 1 coupe-vent d'été
- 1 coupe-vent d'hiver

Ces vêtements peuvent être remplacés sur échange durant le cours de l'année s'ils deviennent inutilisables. Le port des uniformes est obligatoire à moins de modification à la politique de la Compagnie pour certains cas.

A compter du 8 août 1983 et pour la durée de la Convention collective, un maximum de 7,00 \$ par semaine est alloué pour défrayer le coût de nettoyage d'uniforme, sur le compte de dépenses hebdomadaires et sur présentation de reçus.

Pour 1983 et 1984, l'allocation annuelle pour les chaussures est de 100 \$.

---

Lettre # 7

OBJET: VETEMENTS DE TRAVAIL - CHAUSSURES - NETTOYAGE D'UNIFORME  
REPRESENTANTS DES VENTES

Liste de vêtements fournis par la Compagnie:

2 vestons  
4 pantalons  
2 cravates  
5 chemises à manches longues  
5 chemises à manches courtes  
1 coupe-vent d'été  
1 coupe-vent d'hiver

Ces vêtements peuvent être remplacés sur échange durant le cours de l'année s'ils deviennent inutilisables. Le port des uniformes est obligatoire, à moins de modification à la politique de la Compagnie pour certains cas.

A compter du 8 août 1983 et pour la durée de la Convention collective, un maximum de 7,00 \$ par semaine est alloué pour défrayer le coût de nettoyage d'uniformes sur le compte de dépenses hebdomadaires et sur présentation de reçus.

La Compagnie étudiera les possibilités de fournir des uniformes d'un tissu plus léger pour la saison estivale.

Pour 1983 et 1984, l'allocation annuelle pour les chaussures est de 100 \$.

Lettre # 8

OBJET: VETEMENTS DE TRAVAIL - CHAUSSURES - NETTOYAGE D'UNIFORME  
REPRESENTANTS DE LA PROMOTION ET CHAUFFEURS DE CARAVANE

Liste de vêtements de travail fournis par la Compagnie:

- 2 vestons
- 4 pantalons
- 2 T-Shirt
- 2 chandails à col roulé
- 5 chemises à manches longues ou courtes (maximum de 5)
- 3 chandails de golf
- 2 cravates
- 1 coupe-vent d'été
- 1 coupe-vent d'hiver
- 1 habit pour la pluie, sur demande et sur échange
- 1 habit de motoneige, sur demande et sur échange
- 1 paire de bottes de motoneige, sur demande et sur échange

La pratique actuelle concernant le nettoyage des vêtements sera maintenue pour la durée de la présente Convention, c'est-à-dire que la Compagnie remboursera les employés sur présentation de reçus indiquant des montants raisonnables.

Pour 1983 et 1984, l'allocation annuelle pour les chaussures de sécurité est de cent dollars (100 \$).

---

Lettre # 9

OBJET: VEHICULE FOURNI PAR LA COMPAGNIE

Les représentants des Ventes et trois (3) représentants de la promotion des Ventes ainsi que les employés de la technique marchande conserveront le privilège d'avoir un véhicule fourni par la Compagnie et ce, pour la durée de la Convention collective.

---

Lettre # 10

OBJET: CONGES STATUTAIRES (Promotion et caravane seulement)

Les cinq congés suivants reportés au temps des Fêtes (décembre):

Fête de la Reine  
Jour de la St-Jean-Baptiste  
Jour de la Confédération  
Fête du Travail  
Jour de l'Action de Grâce

A ces cinq jours de congés s'ajoutent quatre (4) jours en compensation des heures excessives travaillées au cours de l'année.

La durée du congé des Fêtes sera donc normalement de treize (13) jours incluant le jour de Noël, le lendemain de Noël, le Premier de l'An et le deux (2) janvier.

---

Lettre # 11

OBJET: UNITE CARLSBERG

Une lettre d'intention sera remise à l'Union stipulant qu'une décision sera prise concernant cette unité, à savoir si celle-ci sera opérée par un membre du Local 301, du service de la Promotion et Caravane.

---

Lettre # 12

OBJET: RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Il est entendu et convenu par la présente que les termes et conditions formulés dans la convention collective de travail conclue entre votre Local d'union 301 et la Compagnie, et signée ce 17 JUIN 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 dans les quatre-vingt-dix jours précédant la date d'expiration de la présente Convention collective.

---

Lettre # 13

OBJET: DEMENAGEMENT

Si la Compagnie devait procéder à une ou à des mutations de personnel dans une autre localité suite à une réduction de personnel, décentralisation de ses opérations ou changements technologiques, celle-ci considérera la possibilité d'accorder à ou aux employés concernés une allocation pour défrayer une partie des coûts de déménagement.

Le Plan d'allocations supplémentaires d'indemnité de déménagement est un supplément à la Convention collective précitée. Tout grief résultant de l'administration de ledite convention supplémentaire sera traité en vertu du Règlement des Grievs de la Convention Collective.

PAR LE PRESENT, les parties susmentionnées s'entendent pour le renouvellement du plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-vieillesse et après accord et que ce renouvellement prendra effet à compter du 1er novembre 1983 et à compter de toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement fédéral pourvu que:

- a) le plan recouvre les dépenses d'emploi et d'immigration Canada en ce qui concerne le Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-vieillesse.
- b) les paiements faits par la Compagnie conformément au Plan tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôt sur le revenu des corporations et que
- c) la réception par les employés des denariques prévues par ce Plan n'empêche en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'Assurance-Vieillesse auxquelles ils ont normalement droit.

Et le Plan s'est agréé par le Gouvernement québécois le premier jour de novembre 1983, mais avant le premier jour de janvier 1984, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu dudit Plan seront rétroactifs au premier jour de novembre 1983.

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

CONVENTION entre LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le local d'UNION 301 - Section REPRESENTANTS DES VENTES - REPRESENTANTS A LA TECHNIQUE MARCHANDE - REPRESENTANTS DE LA PROMOTION DES VENTES ET CHAUFFEURS DE CARAVANE - PREPOSES AU MAGASIN DE PIECES PUBLICITAIRES - 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 Grievs 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 novembre 1983 ou à compter de toute date ultérieure à laquelle il a été agréé par le Gouvernement fédéral pourvu 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 faits 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 novembre 1983, mais avant le premier jour de janvier 1984, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu dudit Plan seront rétroactifs au premier jour de novembre 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 novembre 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 15.01 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 novembre 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 au paragraphe 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.

La semaine de travail régulière est de trente-sept heures et demie pour les préposés au magasin de pièces publicitaires.

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 novembre 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 novembre 1983, quatre-vingt-dix dollars (\$90.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisées auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi. (Tableau A).
- c) à compter de novembre 1984, quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisées 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 novembre 1983 et durera pendant une période deux (2) ans, à compter de la date précitée.

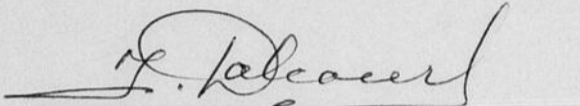
Au cours des négociations de renouvellement des conventions collectives, l'Union peut demander des amendements à la présente Convention. Ces amendements éventuels feront partie des négociations, mais il est entendu que tout amendement apporté à la présente Convention n'entrera pas en vigueur avant le 1er novembre 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'Emploi et Immigration Canada avant la mise en vigueur de tel changement ou modification.

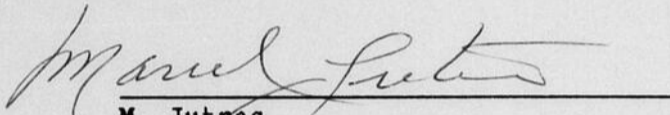
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce PLAN d'ALLOCATIONS  
SUPPLEMENTAIRES aux prestations d'assurance-chômage à Montréal en ce  
17 JUIN 1984 1984.

POUR L'UNION:

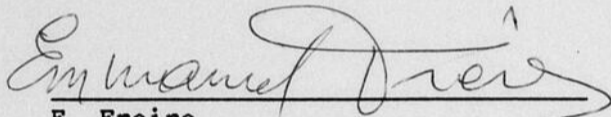
Le Local d'Union 301



T. Dalcourt  
Président Provincial



M. Jutras  
Directeur de section



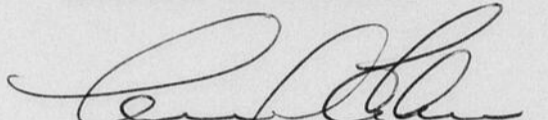
E. Freire  
Secrétaire de section

POUR LA COMPAGNIE:

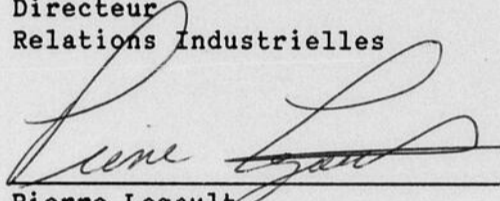
La Brasserie O'Keefe Limitée



A. Bédard  
Directeur du Personnel



Normand Leduc  
Directeur  
Relations Industrielles



Pierre Legault  
Surveillant  
Relations Industrielles

