

NOM

NO

03687-1

C.A.E. 1093 NO.CONV. 36871  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 10  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 3 NO.ACC. M04691015  
DATE ENR.840829



30810-01

DÉPÔT

03687-1

Dépôt N°: 84 05 220

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4691-15
Date	Signature: 84-05-03	Reception: 84-05-15	Durée: Du 83-01-01 Au 84-12-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Le Loc. d'Union 301 des Bras. (Sec. Laboratoire) aff. à l'Union Can. des Trav. Unis des Bras. de la Fér. des Céré. des Liqu. Dou. et des Dist.....</b> <b>Att: M. Roland Perrin</b> <b>310 rue Peel</b> <b>Montréal, QC. H3C 2G8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Brasserie O'Keefe Limitée</b> <b>990 Notre-Dame O.</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H3C 1K2</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 1093 (5) Affiliation: 7

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
Odette McMullen/dg	84-05-31

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 DES BRASSERIES  
 (SECTION LABORATOIRE)  
 AFFILIE A L'UNION CANADIENNE  
 DES TRAVAILLEURS UNIS  
 DES BRASSERIES  
 DE LA FARINE, DES CEREALES,  
 DES LIQUEURS DOUCES ET DES  
 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 LA REGION  
 310 rue Peel  
 Montréal (QUEBEC)  
 H3C 2G8

(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE  
 990 rue Notre Dame ouest, Montréal (QUEBEC) H3C 1K2

(ci-après appelée "la Compagnie")

LES PRESENTES FONT FOI

Les parties aux présentes et les employés couverts par la présente Convention 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	1
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	13
9	BONI D'EQUIPE	14
10	TRAVAIL URGENT	15
11	SECURITE ET SANTE	15
12	AVIS	16
13	DEUIL ET NAISSANCE	16
14	BENEFICES	17
15	DUREE	18
16	PERIODE DE REPOS	19
17	ALLOCATION DE REPAS	19
18	MAIN-D'OEUVRE	20
19	SEMAINE DE TRAVAIL	20
20	GAGES	20
21	TEMPS SUPPLEMENTAIRES ET REMUNERATIONS SPECIALES	21
22	CONGES STATUTAIRES	22
23	ANCIENNETE	24
24	REGLEMENT DES GRIEFS	28
25	VETEMENTS DE TRAVAIL	31
26	RENVOIS	31
27	DEPLACEMENT SANS TRAVAIL	32
28	ACTES ILLEGAUX	33
	ECHELLE DES GAGES	34
	BONI DE VIE CHERE	34
	RETROACTIVITE	35
	RESUME DES AVANTAGES	36
	REGIME DE RETRAITE	40
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	42
	INTERPRETATIONS PARTICULIERES	45
	LETTRE D'ENTENTES	47
	POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES	49
	PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE	54

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 et amendements, accordés par la Commission des Relations de Travail du Québec. 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 exclusif de gérer la Compagnie et de diriger les travailleurs, c'est-à-dire: d'embaucher, de renvoyer, de transférer, d'évaluer, de faire monter ou baisser en grade, de congédier provisoirement, d'imposer des mesures disciplinaires; les employés eux, ayant le droit de placer un grief de la manière spécifiée par l'article 24 de cette convention "Règlement des Griefs".

3.02

L'Union reconnaît également à la Compagnie le droit exclusif de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du rendement, d'augmenter ou de réduire les opérations, d'enlever ou d'installer des machines et de l'outillage, d'introduire des commodités et des méthodes nouvelles ou des méthodes améliorées de production et de distribution, de contrôler la qualité des produits et d'augmenter ou de changer l'outillage. Il est entendu qu'en exerçant ces droits, la Compagnie doit se conformer à toutes les autres clauses de cette convention.

3.03

Nonobstant les dispositions des paragraphes 3.01 et 3.02 du présent article, la Compagnie consent à rencontrer l'Union périodiquement pour étudier et réviser diverses questions d'intérêt commun. La Compagnie s'engage aussi à aviser le comité local des griefs et certains officiers de l'Union locale, aussitôt que possible de tout renvoi provisoire ou rappel. Les officiers de l'Union locale dont il est question ici sont le Président-provincial, le secrétaire-correspondant-provincial ainsi que le vice-président ou secrétaire de la section où a lieu, soit le renvoi provisoire, soit le rappel.

3.04

Travail accompli par les employés de l'unité syndicale

Il est entendu entre la Compagnie et l'Union que tout travail accompli dans le passé par les employés faisant partie de l'unité de négociations sera maintenu pour la durée de cette convention collective.

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

Aucune activité syndicale n'est permise dans l'usine ou 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 24 en vue du règlement des griefs.

4.02

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 autres périodes de douze mois ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois; ce congé non payé peut également être accordé pour la durée de la convention collective.

Durant cette absence, l'Union doit rembourser la Compagnie de toute cotisation versée par celle-ci pour et au nom de l'employé absent.

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

4.03

La Compagnie accorde un congé non payé à un (1) employé, choisi par l'Union, comme représentant 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.

4.04

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 24", ou siégeant sur les comités de vacances, les comités de sécurité et de vêtements de sécurité, ainsi que les employés participant à des rencontres union-gérance aux fins de discuter de sujet d'intérêt commun, sont payés selon leur taux horaire de base de paie régulier incluant l'indexation au coût de la vie, s'il y a lieu.

4.05

La Compagnie fournit à l'Union deux 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.

4.06

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.

4.07

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.

Retenues syndicales

5.04

- 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 de probation ou temporaire, sa cotisation 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 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.

- e) 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.

- f) Tout employé peut annuler son autorisation entre la 60ième et la 30ième journée qui précède l'expiration de cette convention.

#### 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 ou groupe d'employés, pendant la durée de cette convention.

#### ARTICLE 7

#### ACTES ILLEGAUX

7.01

Aucune disposition de cette convention 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 janvier et se terminant le 31 décembre de la même année inclusivement.

8.02

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.

8.03

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 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 son année d'ancienneté se termine 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 qui a droit à deux (2) semaines de vacances payées, peut les prendre dans le cours de l'année régulière de vacances.

8.04

Tout employé régulier ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté, et ce, avant le premier janvier de la troisième 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.

8.05

Tout employé régulier 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 la quatrième (4<sup>ème</sup>) 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>ème</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>ème</sup>) 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.

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 (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.

8.09

- 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 accompli dans tout autre service de la Compagnie soit à l'Intérieur, soit à l'Extérieur.

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

- b) Lorsqu'un employé régulier prend sa retraite à la date qui précède ou coïncide avec la 104ième 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.

8.10

La Compagnie peut décréter une (1) semaine de vacances pour arrêt prolongé de production, sur justification de la part de la Compagnie. Ces semaines seront choisies par ancienneté.

8.11

- a) Les vacances sont toutes régies par les règlements de vacances établis par la Compagnie lors de consultation avec l'Union. Elles sont accordées selon le désir de l'employé, chaque fois que cela est possible.
- b) Les rencontres des comités de vacances avec la Compagnie se feront du 1 au 15 septembre de chaque année.

Du 15 septembre au 1 octobre, un affichage des règlements de vacances sera fait pour informer les employés.

Le choix des vacances sera fait du 1 au 15 octobre.

- c) La cédule de vacances d'été s'échelonne sur les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail.
- d) Tout employé régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus a le droit de choisir deux semaines ou plus dans la période d'été si son ancienneté lui donne droit, suivant les règlements de vacances établis.
- e) 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, et de les prendre en dehors de la période de vacances d'été d'une façon continue, avec la ou les semaines en plus, suivant le cas, mais toujours en conformité avec les règlements de vacances établis.

8.12

Lorsque la cédule de vacances a été établie et approuvée par le gérant local et le comité de vacances de l'Union, elle ne peut pas être modifiée dans le cours de l'année normale de vacances, sauf dans le cas d'un employé absent

pour cause de maladie ou d'accident ou pour assister à des congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations ou dans les cas spéciaux approuvés au préalable par la Compagnie et l'Union, à la date prévue pour le début de ses vacances.

8.13

- 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<sup>ème</sup>) semaine de son retour au travail mais au plus tard la sixième (6<sup>ème</sup>) semaine après de 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.
- c) Dans le cas d'un employé régulier qui devient gravement malade ou est victime d'un accident sérieux au cours de la fin de semaine précédant ses vacances, il a été entendu 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.

Paie de vacances

8.14 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.

8.15

Tout employé ayant droit à une (1) semaine de vacances payées, reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 4% de ses gages gagnés durant la période de douze mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit un montant équivalent à son taux horaire régulier, multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

8.16

Tout employé ayant droit à deux (2) semaines de vacances payées, reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 4% de ses gages gagnés durant la période de douze mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit un montant équivalent à deux fois son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

8.17

Tout employé ayant droit à trois (3) semaines de vacances payées, reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 6% de ses gages gagnés durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit un montant équivalent à trois fois son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

8.18

Tout employé ayant droit à quatre (4) semaines de vacances payées, reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 8% de ses gages gagnés durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit un montant équivalent à quatre fois son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

8.19

Tout employé ayant droit à cinq (5) semaines de vacances payées, reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 10% de ses gages gagnés durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit un montant équivalent à cinq fois son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

8.20

Tout employé ayant droit à six (6) semaines de vacances payées, reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 12% de ses gages gagnés durant la période de douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit un montant équivalent à six fois son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

8.21

Tout employé régulier ayant droit à sept (7) semaines de vacances payées reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit 14% de ses gains gagnés durant la période de douze mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, soit le montant équivalent à sept fois son taux horaire régulier, multiplié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

Boni de vacances

8.22

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

8.23

A compter du premier janvier de chaque année, l'employé régulier ayant trois (3) ans ou plus de service continu avec la Compagnie, reçoit un boni de vacances équivalent à 20% de sa paie de vacances.

8.24

Le boni de vacances est payable la dernière semaine 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

BONI D'EQUIPE

9.01

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

	<u>16 mai/83</u>	<u>1 janv/84</u>
7h00 à 10h59	nil	nil
11h00 à 16h59	\$0.55	\$0.55
17h00 à 6h59	\$0.70	\$0.75

9.02

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 10

TRAVAIL URGENT

10.01

Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti de l'usine, 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 suivants:

- 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 11

SECURITE ET SANTE

11.01

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

11.02

Tout employé doit sur demande se soumettre à l'examen médical par le médecin de la Compagnie. (réf. à la lettre)

11.03

Un comité de sécurité composé de deux (2) membres de chaque partie, ainsi qu'un représentant du personnel, peut siéger à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 12

AVIS

12.01

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

Le Local d'Union 301 des brasseries (section laboratoire) affilié à l'Union Canadienne des travailleurs unis des brasseries, de la farine, des céréales, des liqueurs douces et des distilleries, au C.T.C., à la F.T.Q., et au C.T.R.  
310, rue Peel  
Montréal (Québec)  
H3C 2G8

12.02

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 ouest, rue Notre-Dame  
Montréal (Québec)  
H3C 1K2

ARTICLE 13

DEUIL ET NAISSANCE

13.01

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 ou 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.

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.

13.02

Dans le cas du décès de la grand-mère et 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.

13.03

Pour la naissance de son enfant, l'employé régulier ou en période de probation a droit à un congé payé la journée même de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital de son conjoint. Le certificat de naissance est requis.

#### ARTICLE 14

#### BENEFICES

14.01

Les bénéfiques dont jouissent actuellement les employés réguliers ne leur sont pas enlevés en raison de la signature de la présente convention.

14.02

- a) Le plan collectif d'assurance-vie, l'assurance en cas de mort accidentelle ou de la perte d'un membre, le plan de bénéfiques-médicaux-chirurgicaux, le plan supplémentaire de bénéfiques hospitaliers pourvus par la Compagnie, le plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage, le plan dentaire, le régime de soins visuels et le régime de retraite.
- b) L'indemnité hebdomadaire payée par la Compagnie en cas de maladie ou d'accident (exception faite des accidents de travail).

- c) La vente de bière à prix spéciaux, soumise aux règlements de la Compagnie et aux ordonnances du gouvernement.
- d) L'accès aux bars situés dans les locaux de la Compagnie, soumis aux règlements de la Compagnie et aux ordonnances du gouvernement.
- e) La pratique de la Compagnie concernant la rétribution aux employés appelés à être témoins ou jurés.
- f) L'allocation maximum annuelle pour l'achat de chaussures de sécurité est de quatre-vingt-cinq dollars (85.00).

La Compagnie paiera la première paire en entier jusqu'à concurrence de quatre-vingt-cinq dollars (\$85.00) et s'il y a lieu, la différence entre le quatre-vingt-cinq dollars (\$85.00) et le coût de la première paire à l'achat d'une deuxième paire.

- g) la pratique de la compagnie à pourvoir les employés de vêtements de sécurité.
- h) Une copie de la traduction anglaise de la convention collective de travail sera remise aux employés qui en feront la demande.

14.03

Si un employé régulier est blessé à son travail ou s'il devient malade et ne peut terminer sa relève alors qu'il s'est présenté au travail en bonne santé, il est renvoyé de son travail et payé pour toute la journée. Cependant, en cas de maladie, il faut que l'employé ait travaillé pendant au moins deux heures.

ARTICLE 15

DUREE

15.01

La durée est de deux (2) ans, soit du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984.

ARTICLE 16

PERIODE DE REPOS

16.01

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

Dans le cas de travail supplémentaire, l'employé a droit à d'autres périodes de repos tel que stipulé aux paragraphes b), c) et d) de la clause 16.01.

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

- b) Tout employé devant travailler au moins une (1) heure supplémentaire a droit à un période de repos additionnelle d'une durée de quinze minutes, laquelle doit être prise au début du temps supplémentaire.
- c) Toutefois, dans le cas où un employé travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, et qu'il doit demeurer au travail au moins trois (3) heures ou plus, celui-ci a droit alors, après cette période de deux (2) heures, à une période de repas d'une durée de trente (30) minutes.
- d) Par la suite, il a droit à une autre période de repos de quinze minutes, pour chaque période de deux (2) heures supplémentaires travaillées.

ARTICLE 17

ALLOCATION DE REPAS

17.01

A compter du 1er janvier 1983, tout employé qui doit travailler onze (11) heures consécutives ou plus, quelle que soit la période de travail, reçoit une allocation de trois dollars (\$3.00) pour son repas.

A compter du janvier 1984, tout employé qui doit travailler onze (11) heures consécutives ou plus, quelle que soit la période de travail, reçoit une allocation de trois dollars cinquante (\$3,50) pour son repas.

ARTICLE 18

MAIN-D'OEUVRE

18.01

La compagnie doit fournir un nombre adéquat de travailleurs pour toutes les opérations, et en tout temps, et tous les employés doivent fournir une somme de travail raisonnable.

ARTICLE 19

SEMAINE DE TRAVAIL

19.01

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures pour tous les employés du laboratoire compris dans les cadres de cette convention.

19.02

Les employés qui font une semaine de quarante (40) heures, travaillent cinq (5) jours de huit heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 20

GAGES

20.01

Le taux de gages pour chacune des classifications régies par la convention est établi dans l'échelle des gages produite en annexe et considérées comme faisant partie des présentes.

20.02

Les employés en probation et les employés temporaires qui n'ont jamais été engagés par la compagnie sur une base régulière, sont rémunérés aux taux indiqués à l'échelle des gages ci-annexée et faisant partie des présentes.

ARTICLE 21

TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET REMUNERATION SPECIALE

21.01

Pour tout employé, chaque heure supplémentaire est payée au taux de "temps et demi" pour tout heure travaillée au-delà des heures normales de travail.

21.02

Toutefois, si un employé travaille au-delà de (12) heures, il est payé au taux de temps double pour chaque heure travaillée après ces premières douze (12) heures de travail.

21.03

Pour tout travail supplémentaire le samedi, l'employé est payé au taux de temps et demi pour les premières huit (8) heures de travail, et au taux de temps double, après les premières huit (8) heures de travail.

21.04

Pour tout travail supplémentaire effectué le dimanche et jours de congés statutaires, l'employé est payé à temps double pour les premières huit (8) heures de travail, et à temps triple après les premières huit (8) heures de travail.

21.05

Tout employé qui commence sa relève le vendredi soir est payé au taux de temps et demi à compter de 00h00 le samedi, si son heure normale de travail se termine le samedi, ou au taux de temps double si son heure normale de travail se termine le dimanche ou un jour de congé statutaire.

ARTICLE 22

CONGES STATUTAIRES

22.01

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.

22.02

Pour avoir droit à la paie des jours de congés statutaires, tout employé régulier ou en période de probation doit avoir travaillé le jour avant et après le jour de congé statutaire à moins que son absence ne soit justifiée pour une des raisons suivantes:

1. Assistance aux funérailles d'un membre de la famille immédiate de l'employé tel que décrit à l'article 13 de la présente convention collective.
2. Naissance d'un enfant de l'employé ou sortie d'hôpital du conjoint, suite à la naissance d'un enfant.
3. Circonstances spéciales (autres que la maladie) ou sous réserve d'approbation au préalable de la Compagnie.

22.03

- a) Pour les employés réguliers ou en période de probation dont la semaine normale de travail est du lundi au vendredi, 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.
- b) 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.

22.04

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.

22.05

- a) Si un congé statutaire tombe à l'époque où un employé régulier ou en période de probation a été renvoyé provisoirement de la Compagnie, cedit employé n'a pas droit à la paie dudit congé.
- b) Toutefois, un employé régulier ou en période de probation renvoyé provisoirement le jour précédent immédiatement un jour de congé statutaire, reçoit la paie de son congé statutaire pourvu que celui-ci soit célébré dans la même semaine que celle du renvoi provisoire.

Dans le cas où plus d'un congé statutaire doit être payé si les congés sont répartis sur plus d'une semaine, le deuxième congé payé ne devra pas avoir lieu après le lundi de la semaine suivante.

- c) Tout employé régulier ou en période de probation, en renvoi provisoire ou rappelé au travail dans son unité d'ancienneté ou dans une autre unité régulière, et qui travaille la veille d'un jour de congé statutaire reconnu et qui effectue du travail occasionnel au service des Ventes le lendemain dudit jour de congé statutaire, ou vice-versa, reçoit également la paie de ce congé.

22.06

À compter du 1er janvier 1984, si l'un des congés statutaires sus-mentionnés survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à un autre jour de congé en remplacement de ce jour, s'il le désire.

Cette remise de congé aura lieu entre le 15 janvier et le 31 mars de chaque année. (l'année suivante)

L'employé devra informer la Compagnie de son intention de remplacer un ou des jours de congés statutaires lors de son choix de vacances.

Le choix de ces jours de remplacement sera fait entre le 1er et le 15 janvier de l'année de vacances en question. Ce choix sera fait par ordre d'ancienneté à l'intérieur du plan de vacances de chaque employé concerné. L'employé ayant plus d'un jour à remplacer pourra choisir un jour à la fois et devra attendre au second tour pour choisir la deuxième journée et ainsi de suite.

#### ARTICLE 23

#### ANCIENNETE

23.01

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

Toutefois, l'ancienneté de tout employé ayant terminé sa période de probation compte à partir de sa date d'embauchage.

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

- b) Dans le cas où la période de probation 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) Un employé temporaire n'a droit à la rémunération des congés statutaires qu'après une période de trente (30) jours consécutifs de travail durant chaque période d'emploi.

- d) La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires. Ces employés seront embauchés pour un emploi temporaire d'une durée indéterminée et fixée par la Compagnie en tenant compte des besoins de la production. Cependant, il est convenu que la Compagnie donnera priorité à l'employé temporaire pour les emplois réguliers en conformité avec les dispositions établies à la "politique des employés temporaires" annexée à la présente convention collective de travail.

La Compagnie pourra embaucher des étudiants à titre d'employé étudiant. Ces employés étudiants pourront être embauchés entre la mi-avril et la fin du mois d'août dans le but d'aider à la production et de subvenir à leurs études. Il est convenu que ces employés n'accumulent aucune ancienneté, peuvent être congédiés ou mis à pied à la discrétion de la compagnie, et n'ont aucun droit à la procédure de grief ou d'arbitrage.

Toutefois, pour être éligible à un emploi au laboratoire, un employé temporaire devra au moins posséder un certificat attestant la réussite d'un DEC en sciences pures.

23.02

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, sa classification, son service, sa date d'ancienneté et sa date de naissance.

Des copies sont envoyées à l'Union et affichées sur les tableaux exclusifs à l'Union.

23.03

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

1. Renvoi justifiable.
2. Démission volontaire de l'employé.
3. Absence du travail d'une 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 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.

23.04

Si à cause d'un changement important dans les opérations, la Compagnie se voit forcée de réduire son personnel de façon permanente dans le service du laboratoire, 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 l'élément de l'unité de négociation de la partie II - Intérieur et de la partie III - Extérieur; les employés affectés doivent posséder les qualifications requises pour remplir ces postes et être conformes aux dispositions concernant l'ancienneté.

23.05

Tout renvoi provisoire ou tout rappel dans un service donné est effectué par ordre d'ancienneté sauf pour des travaux qui exigent des connaissances et une compétence spéciale.

23.06

Toute promotion ou mutation est basée sur l'ancienneté pourvu que l'employé ait le même degré de compétence, d'initiative, d'expérience et de santé.

23.07

Le Plan d'Allocations Supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage annexé à la présente Convention est destiné à aider les employés avec un an ou plus d'ancienneté dont le renvoi provisoire résulte de l'application du présent article.

23.08

Pour les employés qui commencent à travailler le même jour, la date de naissance de chacun des employés détermine l'ordre d'ancienneté.

23.09

- a) S'il se crée un poste vacant permanent dans la section laboratoire, un seul avis et final est affiché pendant vingt (20) jours ouvrables, dans la section du laboratoire et la compagnie étudiera les demandes émanant d'employés du groupe intéressé.

Toutefois, après entente entre la Compagnie et l'Union, les employés du service du Laboratoire pourront être demandés verbalement s'ils acceptent ou non la promotion de façon à réduire la période d'affichage de vingt (20) jours ouvrables.

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) Si la Compagnie est d'avis qu'aucune des candidatures ne permet de remplir le poste vacant, un seul avis et final est affiché pendant vingt (20) jours ouvrables, afin d'en informer les employés d'autres groupes d'ancienneté de la partie II - Intérieur, de la partie III - Extérieur, représentants des ventes - promotion et caravanes ainsi que techniques marchandes

La Compagnie étudiera les demandes résultant directement de cet affichage. 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.

23.10

La Compagnie permet à un employé régulier de la section Laboratoire de poser sa candidature pour un poste vacant non provisoire dans la Partie II - Intérieur, de la Partie III - Extérieur, représentants des ventes, promotion et caravanes ainsi que techniques marchandes et vice-versa.

23.11

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 ou est apte à faire son apprentissage.

L'employé conserve son ancienneté s'il est muté du service du Laboratoire à un autre de la Partie II-Intérieur ou à un autre de la Partie III-Extérieur, représentants des ventes, promotion et caravanes ainsi que techniques marchandes.

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

ARTICLE 24

REGLEMENT DES GRIEFS

24.01

Tout grief survenant soit entre l'Union et la Compagnie, soit entre un des employés régis par la convention des employés du laboratoire 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.

24.02

L'Union établit pour la section Laboratoire un comité local des griefs.

24.03

Le représentant de ce comité local des griefs, section Laboratoire forme avec le représentant de l'Union, le comité des griefs du Laboratoire.

24.04

L'Union se charge de communiquer au service du Personnel, le nom des membres du comité local des griefs ainsi que tout changement qui pourrait survenir de temps à autre.

24.05

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.

24.06

Tout grief concernant l'interprétation ou l'application, ou la mise en vigueur de la présente convention collective, est traité de la manière suivante:

ÉTAPE I

Entre: le surveillant du Laboratoire.  
Et: l'employé ou groupe d'employés en cause accompagné du délégué.  
Délai: Maximum pour règlement; un (1) jour ouvrable.

ÉTAPE II

Entre: le gérant du Laboratoire.  
Et: l'employé ou groupe d'employés en cause accompagné du délégué ou du comité des griefs section Laboratoire.  
Délai: Maximum pour règlement: deux (2) jours ouvrables. (dernière étape précédant celle au niveau du service du Personnel).

ÉTAPE III

Entre: le service du Personnel ou son représentant autorisé.  
Et: le comité des griefs - section Laboratoire accompagné par le représentant de l'Union.  
Délai: Maximum pour règlement: dix (10) jours ouvrables. (à partir de l'Étape II ci-dessus, les griefs et leurs solutions doivent être remis par écrit).

24.07

- a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une présumée violation des dispositions de la présente convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs tel que prévu aux présentes, peut être soumis par la Compagnie ou l'Union, à un comité d'arbitrage pourvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans un délai de quinze jours ouvrables à compter de la décision prise à la dernière étape prévue.

L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage doit exposer la cause du grief et toute clause particulière s'y rapportant, l'avis doit également, mentionner la solution réclamée.

- b) Le conseil d'arbitrage est 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 agit comme président du conseil. La Compagnie et l'Union avisent dans les dix jours ouvrables qui suivent l'avis d'arbitrage, leur représentant au conseil d'arbitrage et chacune des deux parties avise aussitôt l'autre partie du nom de son 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 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 est sans appel et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé intéressé, mais le conseil d'arbitrage n'a 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 paie 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 paient à part égale, la rétribution et les dépenses du président du conseil.
- f) La décision du conseil d'arbitrage doit être rendue dans les quinze 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.

24.08

D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article 24. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.

ARTICLE 25

VETEMENTS DE TRAVAIL

25.01

- a) La Compagnie fournit à chaque employé régi par la présente convention collective des sarraux blancs en accord avec la pratique établie.
- b) Le nettoyage et l'entretien de ces sarraux sont faits au frais de la Compagnie.

25.02

A compter de 1983, l'allocation annuelle pour les frais de nettoyage est portée de \$60.00 à \$75.00. Elle sera versée au début du mois de janvier de chaque année.  
A compter du 1er janvier 1984, la Compagnie fournira aux employés réguliers du laboratoire:

- 2 chemises à manches courtes
- 2 chemises à manches longues

À compter du 1er janvier 1984, une allocation annuelle de \$150.00 sera versée aux employés réguliers entre le 1er et le 15 janvier pour l'achat de pantalons.

25.03

La Compagnie fournit à chaque employé régulier du Laboratoire un paletot 3/4; ce paletot sera échangeable au besoin.

25.04

Le genre et le modèle des vêtements de travail sont discutés entre le comité des employés et la Compagnie.

ARTICLE 26

REVOIS

26.01

Tout congédiement ou démission d'un employé régulier ou en période d'essai se fera en présence du vice-président ou du secrétaire de la section concernée du Local 301.

26.02

- 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 24 "Règlements 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 27

DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

27.01

Tout employé régulier ou en période de probation, du service du Laboratoire, reçoit l'équivalent de six (6) heures de paie à son taux régulier dans le cas où:

- a) Il est rappelé ou se rapporte au travail sans avoir été avisé avant tel rappel ou retour au travail, qu'il n'y a pas de travail et est renvoyé immédiatement de l'usine, sans qu'on lui ait procuré un autre travail;
- b) Il n'a pas été avisé au travail à la fin de sa relève ou avant son départ de son domicile pour se rendre à l'usine qu'il n'y a pas de travail, et que la Compagnie décide de le retenir à l'usine pour un autre travail, dans son service, pour une période de six (6) heures ou moins.

Dans ce cas, l'employé doit être qualifié et doit accepter d'effectuer le travail qu'on lui assigne temporairement.

ARTICLE 28

ACTES ILLEGAUX

28.01

Aucune disposition de cette convention 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.

ECHELLE DES GAGESTAUX HORAIRE

<u>POSTES</u>	<u>1 janv/83</u>	<u>1 janv/84</u>
Employé régulier	14.73	15.90
Employé en probation	7.90	8.90
Employé temporaire (1)	7.55	8.20
Temporaire-étudiant (1)	6.47	6.99

(1) À compter du 16 mai 1983

Chef de groupe (temporaire) - Il recevra \$0.30 l'heure de plus que l'employé régulier.

BONI DE VIE CHERE

Pour la période commençant le 1 janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1984, un 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 pour cent (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.

RETROACTIVITE

À 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 la date de ratification, le paiement de la rétroactivité sera effectué dans les plus brefs délais possibles.

Cette rétroactivité s'appliquera sur toutes les heures travaillées incluant les vacances, le boni de vacances, les congés statutaires et les prestations d'invalidité de courte et de longue durée (à l'intérieur des 104 premières semaines).

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

RESUME DES AVANTAGES

(seuls les employés réguliers sont éligibles à ces avantages)

I- REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

A) ASSURANCE-VIE (mort naturelle)

\$25,000.00 Pour tous les employés réguliers  
actifs le ou après le 1er janvier 1982.

ASSURANCE - PERTE ACCIDENTELLE DE LA VIE OU DE MEMBRES

\$25,000.00 Pour tous les employés réguliers  
actifs le ou après le 1er janvier 1982.

B) BENEFICES EN MALADIE

1. Invalidité de courte durée

Soixante-dix pour cent (70%) du salaire de base  
augmenté de cinq dollars (\$5.00) pour la première à  
la vingt-sixième semaine inclusivement.

Invalidité de longue durée

À compter de la vingt-septième semaine, soixante-six  
et deux tiers pour cent (66 2/3%) du salaire de base  
et sujet aux termes de la police d'assurance.

2. Le calcul des bénéfices en cas de maladie est fait  
sur la base de un cinquième (1/5) et la période  
d'attente de trois jours est basée sur une semaine  
de sept jours (1/7).

En cas d'accident, autre qu'un accident de travail,  
les bénéfices sont payables dès la première journée.

Il est entendu que les employés absents depuis le 1er  
janvier 1983 toucheront ces bénéfices basés sur les  
salaires accordés au 1 janvier 1983 à condition que ces  
absences n'excèdent pas cent quatre (104) semaines.

C) PAIEMENT DES SIX JOURS DE MALADIE

En plus des bénéfices hebdomadaires ci-haut mentionnés, la Compagnie accorde six (6) jours de maladie par année, non cumulatifs, payables au taux normal de base.

Si ces jours de maladie ne sont pas utilisés, ils sont remboursables à la fin de l'année durant laquelle ils ont été accumulés, (au taux ci-dessus). Toutefois, si de ces six (6) jours l'employé a conservé cinq (5) jours non utilisés, il a droit de convertir des cinq (5) jours en une semaine de vacances au cours de l'année suivante. Cette semaine est payée au taux de l'année au cours de laquelle il prend sa semaine de vacances, effectif le 1er janvier 1984. Le choix de cette semaine est fait après entente mutuelle entre la Compagnie et l'Union, de façon à ne pas nuire au bon fonctionnement des opérations.

Effectif le 1er janvier 1983, tout employé régulier qui s'absente trois (3) jours ou plus pour raison personnelle sans autorisation de son surveillant, perdra son option de vacances. Cette autorisation devra être obtenue la journée ouvrable qui précède l'absence.

Lorsque l'employé s'absente pour cause de maladie, sa journée lui est automatiquement payée au taux ci-dessus, jusqu'à concurrence de ces six (6) jours. Il n'a alors pas le choix de les accumuler dans le but de se mériter une semaine de vacances.

III- FRAIS D'HOSPITALISATION

Chambre semi-privée.

L'assurance couvrira les frais de maisons de convalescence (sauf pour les cas d'alcoolisme) si recommandé par le médecin traitant et à condition que ce soit à la suite d'une hospitalisation.

IV- FRAIS MEDICAUX MAJEURS

Maximum : \$10,000.00  
 Franchise par employé: \$ 10.00  
 Franchise par famille: \$ 20.00

Le plan rembourse 100% des frais après la franchise.

Chiropraticien: À compter du 1er janvier 1983, le maximum est porté de \$125.00 à \$150.00 par personne, par année (par employé régulier ainsi que pour ses dépendants).

Aucun maximum par visite ou pour radiographies jusqu'à concurrence de \$150.00 par personne.

Pour que le remboursement de ces frais soit accepté par la Compagnie d'assurance, le chiropraticien doit être membre en règle de l'ordre des chiropraticiens de la province de Québec.

V - PLAN DENTAIRE

Frais couverts	:	routine, majeurs, orthodontiques	
Franchise	:	nil	
Co-assurance	:	routine	100%
		majeurs	75%
		orthodontiques	50%

Maximum par personne  
 par année civile: \$1,000.00

VI - FORMULES DU MEDECIN

La Brasserie O'Keefe Limitée remboursera les frais exigés par le médecin traitant pour un certificat médical exigé par la compagnie d'assurance ou par le médecin de la compagnie.

Il est entendu que ceci ne couvre pas le premier certificat médical.

VII- RÉGIME DE SOINS VISUELS

Qualifications: la garantie de soins visuels n'entre en vigueur qu'après une année de participation au programme.

À compter du 1er janvier 1984, les fournitures pour soins visuels recommandées par un oculiste ou un optométriste, au maximum tous les 24 mois (tous les 12 mois pour les moins de 18 ans):

- une paire de lentilles à simple, à double ou à triple foyer (autres que lentilles cornéennes).
- monture jusqu'à concurrence de \$40.00, lorsque des lunettes sont prescrites pour la première fois.
- monture jusqu'à concurrence de \$40.00, lorsque la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles.
- une paire de lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de \$200.00 pour la vie entière de l'assuré.

Le régime ne prend pas en charge:

- le remplacement des lentilles ou montures perdues, volées ou brisées.
- les lunettes de rechange.
- les lunettes de soleil ou les lunettes teintées (sauf teinte no. 1.).
- les revêtements anti-réfléchissants.

REGIME DE RETRAITE

A) RETRAITE NORMALE (en vigueur le 1er janvier 1983)

Un employé qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$916.00 par mois (auparavant \$810.00) provenant du régime de retraite de la Brasserie O'Keefe Limitée et du régime des rentes du Québec combinés.

En vigueur le 1er janvier 1984

Un employé qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$989.00 par mois (auparavant \$916.00) provenant du régime de retraite de la Brasserie O'Keefe Limitée et du régime des rentes du Québec combinés.

B) RETRAITE ANTICIPEE (en vigueur le 1er janvier 1983)

Un employé qui prend sa retraite après avoir atteint l'âge de 60 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$961.00 par mois (auparavant \$941.00) jusqu'à ce qu'il soit éligible à recevoir les bénéfices des régimes de retraite gouvernementaux à l'âge de 65 ans.

En vigueur le 1er janvier 1984

Un employé qui prend sa retraite après avoir atteint l'âge de 60 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum garanti de \$1,021.00 par mois (auparavant \$961.00) jusqu'à ce qu'il soit éligible à recevoir les bénéfices des régimes de retraite gouvernementaux à l'âge de 65 ans.

Note - Si le régime des rentes du Québec décidait de verser une rente aux personnes qui prennent leur retraite après 60 ans d'âge, celle-ci ne sera pas intégrée dans le régime de retraite de la Brasserie O'Keefe Limitée jusqu'à l'âge normal de sa retraite (65 ans).

C) ANNEES DE SERVICE CREDITEES

1er janvier 1983: \$16.50 par mois, par année de service créditées (auparavant \$15.00).

1er janvier 1984: \$17.25 par mois, par année de service créditées (auparavant \$16.50).

D) PENSION D'INVALIDITE PARTIELLE - à compter du:

1er janvier 1983: Le supplément sera porté de \$4.00 à \$6.00 par mois.

AJOURNEMENT A LA RETRAITE

Employés - Section Laboratoire

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

1. L'employé continuera de toucher son même salaire après avoir atteint l'âge normal de la retraite pourvu que sa classification demeure inchangée. Des changements de salaire pourront être effectués, si effectivement il y a un 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, assurance indemnité de courte et de longue durée, 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 No. 15 lui seront expliquées.

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 d'emploi avec la Compagnie et la Compagnie continuera de verser les primes.

8. Assurance-maladie et hospitalisation du Québec

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

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 No. 15 lui seront expliquées.

INTERPRETATIONS PARTICULIERES DES CLAUSES SUIVANTES

ARTICLE 13      CONGE POUR DEUIL OU NAISSANCE

La Compagnie assurera la continuité de la paie des employés qui devront s'absenter en vertu de cette clause.

Toutefois, la Compagnie obligera l'employé à rembourser le paiement de ces journées s'il est établi qu'il y a eu abus.

MESURES CORRECTIVES

Les mesures correctives existent afin de corriger les actions ou la conduite de certains employés; ces avertissements écrits seront retirés du dossier personnel de l'employé après une période de temps raisonnable. Normalement, cette période sera d'une durée de douze (12) mois après la dernière infraction.

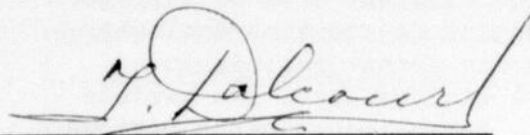
Toutefois, dans le cas de répétition d'une même infraction, cette période de douze (12) mois peut être prolongée.

Une copie de l'avis de manquement sera remise au secrétaire-correspondant-archiviste de l'Union.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective  
de travail à Montréal, en ce 03 MAI 1984 1984.

Pour l'Union:


Le Local d'Union 301 des brasseries  
(section Laboratoire)  
affilié à l'Union canadienne des  
travailleurs unis des brasseries,  
de la farine, des céréales, des  
liqueurs douces et des distilleries,  
au C.T.C., à la F.T.Q. et au C.T.R.



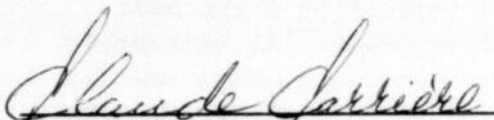
T. Dalcourt  
Président-provincial

Pour la Compagnie:

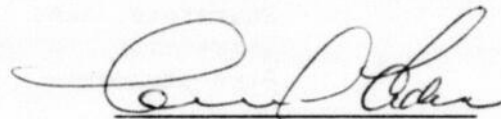
La Brasserie O'Keefe Ltée



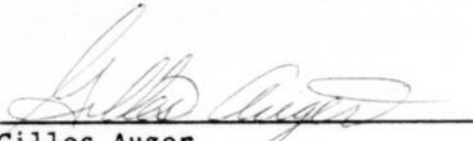
A. Bédard  
Directeur du Personnel



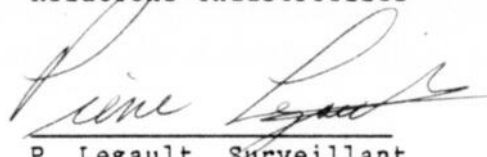
Claude Carrière  
Vice-Président de section



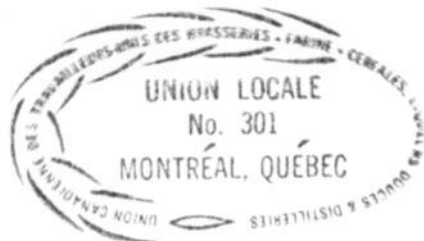
N. Leduc  
Directeur  
Relations industrielles



Gilles Auger  
Secrétaire de section



P. Legault, Surveillant  
Relations Industrielles



LETTRES D'ENTENTE

Lettre # 1

OBJET: PAIE DE VACANCES - CHEF DE GROUPE TEMPORAIRE

Un employé qui agit comme chef de groupe temporaire au cours de la semaine précédant ses vacances et qui doit également réintégrer ce poste à son retour de vacances reçoit alors une paie de vacances basée sur le taux de chef de groupe.

---

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 105ième semaine consécutive de maladie. Après la 104ième semaine consécutive de maladie, l'employé étant éligible à l'invalidité à long terme (L.T.D.) ne recevra plus aucun paiement de vacances et ce, jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à sa retraite.

---

Lettre # 3

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 # 4

OBJET: TEMOIN OU JURE - PROVISION POUR L'EMPLOYE APPELE COMME  
TEMOIN OU JURE PENDANT SES VACANCES.

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.

Il a de plus été convenu qu'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 employeur 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 # 5

OBJET: RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Par la présente, les termes et conditions formulés dans la convention collective conclue entre votre local d'Union 301 et la Compagnie, et signée ce **03 MAI 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 # 6

OBJET: SECURITE ET SANTE

La Compagnie fera le nécessaire pour améliorer les conditions climatiques au Laboratoire.

---

POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES

En janvier de chaque année, la Compagnie dressera pour la région de Montréal-Laval et pour la région de Québec une liste par région d'employés temporaires qui possèdent les critères pour éventuellement devenir réguliers. Cette liste sera révisée annuellement par la Compagnie pour indiquer tout nouvel employé temporaire ayant travaillé l'année précédente. Cet employé sera inscrit sur la liste s'il remplit les exigences énumérées ci-dessous.

EXIGENCES

Pour qu'un employé temporaire soit placé et maintenu sur la liste des employés temporaires, il devra se qualifier et conserver les trois critères suivants:

- a) il devra passer avec satisfaction un examen médical complet par le médecin responsable du service de santé de la Compagnie;
- b) il devra répondre aux exigences requises par la Compagnie pour cet emploi;
- c) il devra posséder le degré de scolarité exigé par la Compagnie.

Rang des employés temporaires dans la liste des employés temporaires.

Il est convenu que la Compagnie accordera priorité aux employés temporaires dans l'embauche de ses employés réguliers.

Le temps pendant lequel cet employé a travaillé comme employé temporaire dans les différents services compte dans le calcul de son rang. Egalement, aux fins du calcul de son rang, la date d'embauche est établie en comptant à rebours depuis la date où il devient régulier, le nombre de jours pendant lesquels il a été employé dans les différents services, s'il y a lieu. Tout jour de congé statutaire à l'intérieur de la période d'embauche entre dans le calcul des jours ouvrables.

Le rang de l'employé temporaire sera déterminé en comptant le nombre de jours de travail dans chacun des services où il aura travaillé. A la suite de cela, une liste sera établie par ordre numérique.

Au début de chaque année, les noms des nouveaux employés temporaires seront ajoutés à la suite du dernier nom de la liste existante.

Lorsqu'inscrits sur la liste, les noms ne changent plus de rang sauf dans les cas suivants:

1. Nomination de nouveaux employés réguliers.
2. Démission d'un employé temporaire sur la liste.
3. Renvoi d'un employé temporaire sur la liste.

Dans le cas où un employé temporaire n'est pas disponible lors d'un rappel et que cette situation se produit trois fois durant l'année en cours, son nom sera rayé de la liste après en avoir avisé l'Union.

En cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé temporaire, 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 sans solde 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.

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 temporaire, celui-ci a droit à un congé sans solde 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.

L'employé temporaire a droit à un congé sans solde la journée de la naissance de son enfant ou la journée de la sortie de l'hôpital du conjoint. Le certificat de naissance est requis.

A l'occasion de son mariage, l'employé temporaire aura droit à cinq (5) jours sans solde et ceci ne constitue pas un bris d'ancienneté. Un employé temporaire peut avec l'approbation de la Compagnie prendre plus de cinq (5) jours sans solde pour ladite occasion mais ceci constituera un bris d'ancienneté.

Les jours accordés pour deuil et naissance pris dans les délais fixés par la Compagnie ne constituent pas un bris d'ancienneté.

Toute absence dépassant trois (3) jours pour un accident de travail brisera l'ancienneté. Dans le cas de maladie, l'ancienneté sera interrompue après une (1) journée d'absence.

Les congés sans solde pour cause de deuil, naissance d'un enfant, mariage de l'employé ou pour autres raisons sérieuses devront recevoir, au préalable, l'autorisation de la Compagnie afin que l'ancienneté ne soit pas brisée.

#### Réduction, augmentation et rappel de main-d'oeuvre

Toute réduction ou augmentation de main-d'oeuvre en ce qui a trait aux employés temporaires se fera selon le rang des employés temporaires inscrits sur la liste des employés temporaires, c'est-à-dire que les employés temporaires les premiers sur la liste seront les derniers à être renvoyés et les premiers à être rappelés.

Dans le cas de rappel d'un employé temporaire, si la Compagnie ne respecte pas intégralement l'ordre de rappel précité (ex: si elle rappelle le numéro 5 de la liste avant le numéro 4, elle devra justifier les raisons d'une telle action).

#### Besoin de main-d'oeuvre

Il est convenu que vers la mi-mars et la mi-septembre de chaque année, pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie et l'Union se réuniront pour discuter de main-d'oeuvre et plus précisément de la possibilité d'addition d'employés réguliers issus de la liste des temporaires qui seront transférés à la liste des employés en probation. En ce sens, l'employé temporaire étant le premier sur la liste des employés temporaires aura priorité selon les besoins de la Compagnie pour obtenir un emploi régulier, et ainsi de suite, en conformité avec les besoins de la Compagnie, et le résultat des discussions Compagnie-Union mentionnées plus haut.

Congédiement

Il est convenu que les employés temporaires n'auront pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage de la présente convention collective. Cependant et nonobstant ce qui précède dans le cas de congédiement ou de la terminaison de service d'un employé temporaire, l'Union aura le droit de requérir une rencontre avec la Compagnie sur ce sujet pour discuter de ce congédiement. Des minutes pourront être tenues lors de cette réunion et les parties pourront respectivement faire rapport sur les circonstances entourant le congédiement ou la terminaison de service.

A- SOULIERS DE SECURITE

Pour les employés temporaires sur la liste:

en 1983:	\$37.50 par année
en 1984:	\$40.00 par année

B- UNIFORMES

En janvier 1983, la Compagnie fournira aux employés temporaires sur la liste:

2 pantalons  
1 paletot 3/4 sur échange

Ils conserveront également l'utilisation du sarrau.

C- STATIONNEMENT

Les employés temporaires sur la liste auront accès au stationnement extérieur de la Compagnie situé du côté ouest de la rue Peel.

Un permis spécial leur sera distribué à cet effet; tout contrevenant pourra se voir retirer son privilège de stationnement s'il utilise un des deux autres terrains de stationnement.

D- CONGE ANNUEL POUR LES EMPLOYES TEMPORAIRES

Un employé temporaire ayant six (6) mois de service aura droit à un congé annuel continu d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu accompli à la fin de l'année de référence (1er janvier au 31 décembre précédant). La durée totale de ce congé ne peut excéder deux (2) semaines (dix jours) et ne sera accordée que sur demande de l'employé. Cette demande devra être faite au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les vacances devront être prises en dehors des mois de mai, juin, juillet, août, septembre et décembre.

Les jours de vacances compteront dans le calcul de l'ancienneté.

Les vacances seront rémunérées à même le 4% d'allocation de vacances annuelles.

E- PAIEMENT DE CONGE STATUTAIRE LORS D'UNE MISE A PIED LE JOUR PRECEDANT UN CONGE STATUTAIRE

Un employé temporaire mis à pied le jour précédant immédiatement un des jours de congés statutaires reçoit la paie de ce ou ces jours de congés statutaires, s'il est qualifié en vertu des articles 28.17 et 46.14 de la Convention collective Montréal-Laval-Québec.

Dans le cas où plus d'un congé statutaire doit être payé si les congés sont répartis sur plus d'une semaine, le deuxième congé payé ne devra pas avoir lieu après le lundi de la semaine suivante.

G- CONGES STATUTAIRES

Un employé temporaire n'a droit à la rémunération des congés statutaires qu'après une période de trente (30) jours de travail consécutifs durant chaque période d'emploi et de plus, il doit avoir travaillé le jour avant et le jour après le jour de congé statutaire, à moins que son absence ne soit justifiée pour une des raisons suivantes:

- 1- Assistance aux funérailles d'un membre de la famille immédiate de l'employé.
- 2- Journée de la naissance de son enfant ou la journée de la sortie de l'hôpital du conjoint.
- 3- Circonstances spéciales (autres que la maladie et sous réserve d'approbation au préalable de la Compagnie.

PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX

PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

CONVENTION entre la BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le LOCAL D'UNION 301 des brasseries, (section Laboratoire) affilié à l'Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, de la farine, des céréales, des liqueurs douces et des distilleries, au C.T.C., à la F.T.Q. et au C.T.R.

ET ATTENDU que les parties susmentionnées acceptent d'établir une convention supplémentaire qui est considérée comme un supplément aux conventions collectives précitées. Tout grief résultant de l'administration de ladite convention supplémentaire sera traité en vertu du Règlement des Grievs des conventions respectives.

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 toute autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par l'Union canadienne ou un Local quelconque de ladite Union; ou

- 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 a refusé d'accepter un emploi lui étant reconnu approprié par la Commission 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 hebdomadaires à court et à long terme) 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 une 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 pourcent (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) Le taux horaire régulier de l'employé, en vigueur au moment de sa mise à pied, sauf pour les employés payés à un taux hebdomadaire; pour ceux-ci, le bénéfice sera équivalent au taux journalier de l'employé, soit un cinquième (1/5) de la rémunération hebdomadaire de base, stipulée à la clause 43.01 de la Convention collective.

- c) Le surplus de quarante (40) heures au-delà des heures rémunérées et utilisables ou accessibles 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 de mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'élément négociateur ou 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" désigne la rémunération pour le travail accompli et la paie de vacances, la rétribution des jours de congé accordés aux employés appelés à être jurés, la paie des congés pour deuil, des jours de congé statutaire et la paie de rappel au travail (call-in pay).

Le terme "semaine" signifie la semaine de travail décrite dans la Convention collective de travail.

Le terme "heures" rémunérées et utilisables ou accessibles, utilise en rapport avec n'importe quelle semaine pour tous les employés signifie:

- a) toutes les heures de travail accompli par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus
- b) toutes les heures durant lesquelles l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquelles il a reçu des gages d'un employeur, plus
- c) toutes les heures prévues 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) toutes les heures prévues 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 heures rémunérées et utilisables ou accessibles sont en deçà de cinq (5) jours.

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 aux paragraphes a, b et c de la section 4.

<u>Bénéfices reçus</u>	<u>Diminution du droit aux bénéfices</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 régulière de travail comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé par la clause 19.

Le droit aux bénéfices d'un employé 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"

Nombre d'années complètes d'ancienneté à la date du premier renvoi provisoire dans toute période de 12 mois commençant le 1er novembre 1983	Droits aux bénéfices maximum
15 ans ou plus	78 semaines
10 ans ou plus	65 semaines
5 ans ou plus	52 semaines
4 ans ou plus	45 semaines
3 ans ou plus	35 semaines
2 ans ou plus	25 semaines
1 an ou plus	15 semaines

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 quel que moment que ce soit au cours de son renvoi provisoire, son horaire pour la période des douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pourcent (50%) des jours de travail normaux, s'il n'a pas droit à la retraite normale ou 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 (6) mois.

Dans le cas où un employé en renvoi provisoire ne semble 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:

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

A compter du 1er janvier 1984, ce montant est augmenté à quatre-vingt-quinze dollars (\$95.00).

#### 11. DEMANDES

Les employés devront se conformer aux règlements et procédures 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 d'un employé aux bénéfices du Plan 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 Grievs.

12. RAPPORTS

La Compagnie fera un rapport périodique à l'Union toutes les semaines lorsque 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'indemniés faits à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés, et tous les autres renseignements pertinents.

13. DUREE DU PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

La durée du Plan de la présente convention collective de travail entre en vigueur le premier jour de novembre 1983 et durera pendant une période de deux (2) ans, à compter de la date précitée.

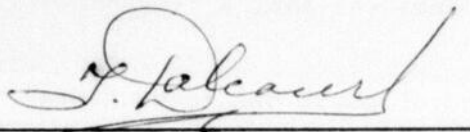
Au cours des négociations de renouvellement des conventions collectives, l'Union peut demander des amendements à la présente Convention. Ces amendements éventuels feront partie des négociations, mais il est entendu que tout amendement à la présente Convention n'entrera pas en vigueur avant le 1er novembre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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce Plan d'Allocations  
Supplémentaires aux Prestations d'assurance-chômage en ce

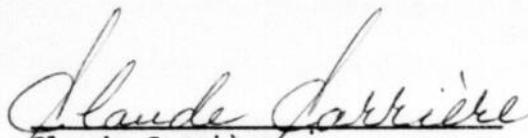
03 MAI 1984 1984

Pour l'Union:

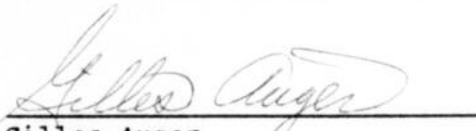
Le Local d'Union 301 des brasseries  
(section Laboratoire)  
affilié à l'Union canadienne des  
travailleurs unis des brasseries,  
de la farine, des céréales, des  
liqueurs douces et des distilleries,  
au C.T.C., à la F.T.Q. et au C.T.R.



T. Dalcourt  
Président-provincial



Claude Carrière  
Vice-Président de section



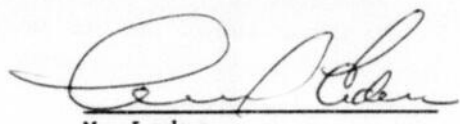
Gilles Auger  
Secrétaire de section

Pour la Compagnie:

La Brasserie O'Keefe Ltée



A. Bédard  
Directeur du Personnel



N. Leduc  
Directeur  
Relations Industrielles



P. Legault, Surveillant  
Relations Industrielles

