

AT-663

MONTEMORENCY DISTILLERY

1943-47

Microfilmé

663
CONVENTION intervenue comme en date du premier
jour de novembre 1955.

ENTRE:

MONTMORENCY DISTILLERY LTD. corps politique
et incorporé ayant un bureau et une usine situés
en la municipalité de Beaupré, Co. Montmorency,
P. Q. dûment représenté aux fins des présentes
par son Gérant, ci-après appelée La Compagnie:

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

LE CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU
CANADA ET son local 300 UNION FEDERALE DES OUVRIERS
DE DISTILLERIE DE BEAUPRE. représentée
aux fins des présentes par un comité dûment
autorisé par les membres de l'Union, ci-après
appelée L'UNION".

PARTIE DE DEUXIEME PART

P R E A M B U L E

Dans le but d'établir sur une base durable
des relations harmonieuses dans le meilleur intérêt des
parties concernées, les parties conviennent ce qui suit:

1. INTERPRETATION

Le terme "Compagnie" lorsque mentionné dans les
présentes signifiera Montmorency Distillery Ltd. Neaupré,
Comté Montmorency. P.Q.

Le terme "UNION" signifiera le Congrès des Mé-
tiers et du travail du Canada et son local No. 300 Union
Fédérale des ouvriers de Distillerie de Beaupré.

Le terme "employé" signifiera tous les salariés
travaillant à l'usine de Beaupré, sauf les employés de
bureau, les employés de laboratoire, les gardes, les
contremaîtres et ceux de rang supérieur.

2. RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît que l'Union détient un
certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Com-
mission de Relations Ouvrières de Québec, le 30 mars 1948

Microfilmé

et par conséquent, tant et aussi longtemps que ce certificat sera en vigueur, reconnaît l'Union comme seul agent négociateur pour les employés de la Compagnie, relativement à toutes matières découlant de la présente convention, pour la durée des présentes ou tout renouvellement en extension d'icelle.

3. SECURITE SYNDICALE

a) Tout employé de la Compagnie, qui, au moment où cette convention est intervenue est membre en règle de l'Union, conformément à sa constitution et à ses règlements, devra, pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

b) Tout employé de la Compagnie qui au moment où cette convention est intervenue, ne serait pas membre de l'Union, devra, comme condition d'emploi à l'usine de la Compagnie, joindre les rangs de l'Union au cours des quarante-cinq (45) jours qui suivront l'entrée en vigueur de cette convention et devra demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

c) Tout nouvel employé qui entrera au service de la Compagnie devra, comme condition d'engagement et pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, joindre les rangs de l'Union au cours des quarante-cinq (45) jours qui suivront son engagement et devra demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

d) Advenant le cas où un employé violerait quelque stipulation de cet article, en discontinuant de demeurer membre en règle ou en refusant de devenir membre en règle, il sera, par suite de cette violation, démis de ses fonctions par la Compagnie, sur première demande de l'Union.

4. PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

La Compagnie convient, sur réception d'une requête écrite à cet effet de tout employé membre de l'Union, de percevoir les contributions syndicales de tel employé en déduisant de ses gages sa contribution sera déduite de la deuxième paie de chaque mois de calendrier pendant la durée de cette convention. Quand la Compagnie détiendra une telle autorisation, celle-ci sera irrévocable pendant la durée de cette convention et tout renouvellement d'icelle, sauf dans les délais prescrits par la loi des Relations Ouvrières de Québec (S.R.Q. 1941 chap. 162a) Le texte de cette autorisation devra se lire comme suit:

Je, soussigné, autorise et charge par les présentes, Montmorency Distillery Ltd. de déduire dorénavant ma contribution mensuelle de à l'Union, des gages qui me sont dûs, à la deuxième paie de chaque mois de calendrier et de verser cette somme en mon nom au secrétaire trésorier de l'Union Fédérale des ouvriers de Distillerie de Beaupré, Local 300 C.M.T.C. dans les huit (8) jours qui suivront. Je conviens de ne pas révoquer cette autorisation au cours de cette convention collective de travail ou de ses renouvellements sauf dans les délais prévus par la loi. Je conviens que je pourrai être congédié advenant toute révocation de cette autorisation faite par moi contrairement aux termes des présentes. La Compagnie ne sera pas tenue responsable pour les montants ainsi déduits."

Il est convenu que pour la durée de ce contrat les contributions mensuelles pour les hommes seront de \$1.50 par mois et pour les femmes de \$1.00 par mois.

5. HEURES DE TRAVAIL

a) Du lundi au samedi inclusivement la journée régulière de travail sera de huit (8) heures par jour, avec un intervalle au milieu du jour d'une (1) heure pour le repas.

b) Les équipes rotatives seront de huit (8) heures chacune.

6. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail accompli en plus des heures régulières, tel que défini à l'article 5, sera considéré comme temps supplémentaire et sera rétribué au taux d'une fois et demie le taux régulier.

Tout employé qui avec la permission de l'employeur échange ses heures d'équipes avec un camarade, ne pourra réclamer le taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aura accompli sur l'équipe de l'autre employé.

Les ouvriers ne travaillent pas les jours de fête suivants, recevront huit heures au taux régulier; Jour de l'An, Epiphanie, Vendredi Saint, fête du travail, Le Toussaint, Immaculée Conception Noël et St-Jean Baptiste. Les ouvriers travaillant les jours de fête ci-haut mentionnés seront payés au taux régulier pour la fête. Tout travail accompli les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, toutefois les ouvriers travaillant sur des équipes servent à maintenir les ouvriers travaillant sur des équipes servant à maintenir les opérations continues recevront un temps et demi (et non pas le ps double) pour le travail du dimanche s'ils ont un autre jour de congé durant la semaine de travail. Cependant, le temps double sera payé à ces employés pour tout travail accompli le septième jour consécutif.

Un employé devra apparaître sur la liste de paie au cours de la semaine courante d'un de ces jours de fête, afin d'être éligible au paiement de cette fête.

7. CONGES ANNUELS PAYES

Tout salarié régi par la présente convention a droit à un congé annuel payé en conformité avec les dispositions de l'Ordonnance No. 101 révisée de la Commission du Salaire Minimum de Québec.

Tout employé régi par cette convention et qui aura le 30 avril terminé quatre (4) années de service pour le compte de la Compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier.

8. TEMPS PERDU

Tout employé qui se rapporte au travail à l'heure habituelle à laquelle il doit commencer et pour quelque raison dont il n'est pas responsable, est renvoyé chez lui sans avoir effectué du travail, devra recevoir une compensation équivalente à trois (3) heures de travail à son taux régulier de salaire.

Tout employé qui sera rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, devra recevoir une compensation minima de deux (2) heures, à raison d'une fois et demie son taux de salaire régulier.

9. CONGEDIEMENTS

a) Sujet au sous-paragraphe (b) ci-après, dans le cas où un employé serait congédié, la Compagnie devra à la demande de l'Union ou de l'employé concerné, si une telle demande est faite, dans les cinq (5) jours qui suivront ce congédiement, fournir tous les détails sur les raisons de ce congédiement. Si l'employé croit avoir été injustement congédié, tel congédiement deviendra un grief discutable en vertu de l'article 14 pourvoyant au règlement des griefs.

b) Nonobstant le sous-paragraphe (a) ci-dessus, la Compagnie aura le droit absolu de congédier tout employé qui n'aura pas été à son service pendant soixante (60) jours continus et la décision de la Compagnie d'effectuer tel congédiement sera finale et ne sera pas soumise à la procédure de grief prévue à la présente convention.

10. TRANSFERS

Si un employé est temporairement transféré de sa position régulière à une autre occupation pour laquelle

le taux habituellement payé par la Compagnie pour cette occupation est plus élevé que celui de son occupation régulière, tel employé devra recevoir le taux le plus élevé.

Si un employé est transféré temporairement de son occupation régulière à une autre occupation pour laquelle la Compagnie paie habituellement un taux moins élevé, il devra continuer de recevoir le taux plus élevé. Après qu'un employé aura accompli une occupation d'un taux inférieur durant six (6) jours consécutifs, la Compagnie pourra payer cet employé au taux fixé pour cette occupation.

11. ANCIENNETE

a) La Compagnie convient de reconnaître l'ancienneté des employés pourvu que dans son opinion les facteurs de capacité, compétence et habileté soient égaux. Il est convenu qu'il y aura une ancienneté séparée pour les hommes et les femmes. Les droits d'ancienneté seront applicables pour les vacances, les mises à pied et les rappels au travail.

b) Positions vacantes

Lorsqu'une position devient vacante dans quelque classification, la préférence pour remplir cette position sera accordée à l'employé qui aura été pendant la plus longue période, au service de la Compagnie, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.

La Compagnie devra afficher un avis mentionnant l'ouverture et les qualifications requises pour remplir une telle position. Dans le cas des deux (2) jours qui suivront, les employés intéressés à remplir de telles positions, devront faire leur demande. Si le travail le requiert, la Compagnie pourra désigner un employé pour effectuer ce travail dans l'intervalle.

Quand la Compagnie aura rendu la décision de son choix, celle-ci devra être affichée pour une période minimum de vingt-quatre (24) heures avant que telle position ne soit remplie et si durant cette période quelque employé ayant fait une demande croit qu'il a été traité injustement, l'affaire devra être négociée entre la Compagnie et l'Union.

c) MISE A PIED

Lorsqu'un employé doit être mis à pied à cause du manque de travail ou pour toute autre raison, l'employé qui aura accumulé le moins de temps au service de la Compagnie, sera le premier à être mis à pied, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.

d) REENGAGEMENT

Dans le réengagement de nouveaux employés, la préférence ira aux anciens employés qui auront été mis à pied à cause du manque de travail et qui auront la plus longue durée de service pour la Compagnie, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.

e) PERTE D'ANCIENNETE

L'ancienneté d'un employé ne pourra plus être invoquée lorsque cet employé aura:

- a) quitté volontairement le service de la Compagnie.
- b) été renvoyé pour cause.
- c) été absent de la Compagnie, pour quelque raison que ce soit pendant deux (2) années consécutives.

12. ASSURANCE GROUPE

Pendant la durée de cette convention, la Compagnie maintiendra en vigueur un contrat d'assurance groupe avec la AETNA LIFE Insurance Company ou tout autre assureur licencié acceptable à la Compagnie, en vertu duquel tout employé, sujet aux termes et conditions dudit contrat, aura droit, sans avoir à effectuer aucun débourse, aux bénéfices d'assurance-vie, d'assurance accident

et maladie, d'assurance hospitalisation et frais chirurgicaux, et chaque employé aura de plus le droit d'acheter, par le moyen de deductions sur son salaire, des bénéfices d'hospitalisation et de frais chirurgicaux pour son épouse et ses dépendants mineurs, le tout ainsi qu'il est ci-après stipulé:

BENEFICES DE L'EMPLOYE

Assurance-Vie

(Classification

SALAIRE AN UEL	ASSURANCE VIE
Moins de \$1,500.	\$ 750
\$1,500 à 2,500.	1250
2,500 à 3,500.	1750
3,500 à 4,500.	2250
4,500 à 5,500.	2750
5,500 à 6,500	3250
6,500 à 7,500	3750.
7,500 à 8,500	4250.
8,500 à 9,500	4750.
9,500. et plus	5000.

Bénéfices hebdomadaires en cas d'accident ou de maladie

Indemnité hebdomadaire payable pendant une période maximum de 13 semaines à compter du 1er jour dans un cas d'accident et du 8ème jour dans un cas de maladie 20.00

Indemnité pour frais d'hospitalisation

Frais d'hospitalisation pour une période maximum de 31 jours Côté de ces bénéfices entièrement payés par la Compagnie.

Dépenses encourues pendant l'hospitalisation médicament, etc. 60.00

Frais chirurgicaux;

Maximum pour une opération quelconque 150.00

Bénéfices de dépenses médicales montant maximum 93.00

BENEFICES POUR SES DEPENDANTS:

(Femmes et enfants)

A être payé par l'employé au moyen de réductions de sa paye.

Frais d'hospitalisation par jour 6.00
 Dépenses d'hôpital, médicament, etc. maximum 60.00
 Frais chirurgicaux, maximum 150.00

Bénéfices de dépenses médicales- montant maximum 93.00

La protection accordée d'après ce nouveau plan prendra effet seulement quand toutes les formalités auront été remplies par l'employé et qu'il recevra l'avis officiel de l'entrée en vigueur et de la police d'assurance émise par l'assureur.

Le coût des bénéfices d'assurance pour les dépendants d'un employé sera payé par ce dernier par le moyen d'une déduction sur sa première paye de chaque mois et non autrement. La demande d'un employé pour l'obtention des bénéfices d'assurance pour ses dépendants constituera une autorisation suffisante pour la Compagnie d'effectuer telles réductions.

RETABLISSEMENT DE L'ASSURANCE

Un employé assuré tel que ci-dessus et mis à pied pourra, lors de son réengagement, profiter des bénéfices d'assurance ci-dessus énumérés, dans période d'attente, pourvu cependant qu'il soit réengagé dans un délai raisonnable de sa mise à pied. Pour les fins de ce contrat l'expression "délai raisonnable" signifiera un délai de un an.

13. COMITE DE GRIEFS

Les membres de l'Union devront élire ou nommer un Comité de trois (3) membres parmi les employés de la Compagnie, qui sera connu sous le nom de comité de Griefs.

Le Comité de Griefs sera autorisé à négocier et à régler avec la Compagnie, toutes les plaintes des employés et de l'Union, qui pourraient survenir concernant l'interprétation, l'application ou la violation de cette convention et un effort sincère devra être fait par les parties pour les régler de la manière suivante:

a) L'employé concerné devra s'adresser directement au contremaître de son département et l'aviser de la

plainte ou du griefs.

b) Si un grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante par le contremaître, l'employé devra alors rapporter ce grief à un des membres du Comité de Griefs et en sa compagnie devra faire tous les efforts raisonnables aux fins de régler le différend avec le contremaître du département, au cas d'insuccès à en venir à un règlement satisfaisant le membre du comité de griefs sera libre de discuter durant les heures de travail avec les représentants de la Compagnie et si une telle discussion n'amène pas un règlement satisfaisant, la plainte devra alors être référée au Comité de Griefs.

c) Des arrangements pourront être faits pour la tenue d'assemblée entre le Comité de Griefs et les représentants autorisés de la Compagnie. Le Comité de Griefs devra soumettre par écrit à la Compagnie les détails sur toutes les choses qui seront discutées. Telle assemblée entre le Comité de Griefs et les représentants de la Compagnie devra être tenue dans les quarante-huit (48) heures de la demande qui en aura été faite.

14. ARBITRAGE

Si un grief n'est pas réglé après avoir suivi la procédure prescrite à l'article 13 ci-dessus, l'affaire sera référée à un tribunal d'arbitrage constitué en vertu des dispositions de la loi des différends ouvriers de la Province de Québec (S. Q. 1941. chp. 167) et la présente convention remplacera la requête prévue à l'article 20 de ladite loi. La décision de tel tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties de la même manière qu'une décision arbitrale rendue en vertu du chapitre 73 du Code de Procédure civile, articles 1431 à 1444. La présente convention collective sera considérée comme remplaçant l'entente prévue à l'article 26 de la loi des différends ouvriers

de Québec.

Seules les matières relevant de cette convention pourront être soumises à l'arbitrage.

Le tribunal d'arbitrage n'aura pas le pouvoir d'amender, d'ajouter ou d'annuler quelque stipulation de cette convention.

15. PRIVILEGES

L'Union pourra afficher dans l'usine, sur les tableaux destinés à cette fin, des avis relatifs aux affaires de l'Union.

La Compagnie convient d'accorder en tout temps aux officiers de l'Union, mais à pas plus de trois (3) en même temps, des congés sans gage, pour s'occuper des affaires de l'Union, pourvu que ces congés n'affectent pas d'une manière déraisonnable les opérations de la Compagnie.

16. DIRECTION DE L'USINE.

La direction de l'usine ainsi que la direction du personnel, incluant le droit d'engager, transférer, promouvoir, suspendre ou congédier, pour cause, du renvoi temporaire de certains employés dû au manque de travail, et de maintenir la discipline et l'efficacité des employés, relèvent exclusivement de la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas fait dans le but de discriminer contre aucun membre de l'UNIO.

17. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

La Compagnie et l'Union ont préparé conjointement une classification occupationnelle des opérations de l'usine et des taux de salaires pour chacune des classifications, laquelle est attachée aux présentes comme annexe "A" et fait partie de cette convention. Ces taux devront demeurer en vigueur pendant la durée de cette convention.

18. VALIDITE DE CETTE CONVENTION

Si quelque clause de la présente convention était nulle, la validité des autres clauses de cette convention n'en sera pas affectée.

19. DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention demeurera en vigueur pour une période de douze (12) mois, s'étendant du 1er novembre 1955 au 31 octobre 1956 et sera subséquemment renouvelée automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne à l'autre partie, au plus soixante (60) jours et au moins (30) jours avant l'expiration de cette convention et de tout renouvellement d'icelle, avis par écrit de son intention de mettre fin ou d'amender cette convention. Cette convention demeurera en vigueur au cours des négociations d'une nouvelle convention destinée à la remplacer ou la modifier.

20. S'il existe quelque différence entre le texte français et le texte anglais de cette convention, le texte anglais prévaudra.

Signé à Beaupré, ce 1er jour de novembre 1955.

MONTMORENCY DISTILLERY LTD.

Par: Gôté

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
DISTILLERIE DE BEAUPRE. LOCAL
300 C.M.T.C.

Par: Raymond Ruot

Johnny Tremblay

CONGRES DES METIERS ET
DU TRAVAIL DU CANADA

Approuvé par:

R.H. Paquet.

CEDULES DE SALAIRES

SUPPLEMENT "A"

Electrician & pipe-fitter	\$1.48
Cooper	1.36
Asst. Cooper	1.30
Boiler Man	1.36
Still Man	1.36
Mash and Pump Man	1.36
Skilled Labour	1.36
Wash Man	1.30
Fermentation	1.30
Mill Man	1.25
Asst. Fermentation Men & Helper	1.19
Leak Hunter	1.25
Utility Men	1.36
Dry-House Operator	1.25
General Labour (Male)	1.19
General Labour (Female)	.81

Une prime de .05 l'heure sera payée aux employés de l'Union qui travailleront sur les équipes entre minuit et 8.00 a.m

Le taux initial pour les hommes sera de 1.17 de l'heure et sera augmenté de 0.02 après soixante jours.

Le taux initial pour les femmes sera de 0.75 de l'heure sera augmenté de 0.05 après trois mois.

GA 46-47
663

CONVENTION intervenue comme en date du premier
jour de novembre 1954.

ENTRE:

MONTMORENCY DISTILLERY LTD., corps politique
et incorporé ayant un bureau et une usine situés
en la municipalité de Beaupré, Co. Montmorency,
P.Q., dûment représenté aux fins des présentes
par son Gérant, ci-après appelé la Compagnie,

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

LE CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU
CANADA et son local 300 UNION FEDERALE DES OU-
VRIERS DE DISTILLERIE DE BEAUPRE, représentée
aux fins des présentes par un comité dûment
autorisé par les membres de l'Union, ci-après
appelée "L'UNION"

PARTIE DE DEUXIEME PART

P R E A M B U L E

Dans le but d'établir sur une base durable
des relations harmonieuses dans le meilleur intérêt des
parties concernées, les parties conviennent ce qui suit:

1.- INTERPRETATION

Le terme Compagnie lorsque mentionné dans les
présentes signifiera Montmorency Distillery Ltd., Beaupré,
Comté Montmorency, P.Q.

Le terme Union signifiera le Congrès des Mé-
tiers et du Travail du Canada et son local No. 300 Union
Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré.

Le terme employé signifiera tous les salariés
travaillant à l'usine de Beaupré, sauf les employés de
bureau, les employés de laboratoire, les gardes, les
contremaîtres et ceux de rang supérieur.

2.- RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît que l'Union détient un
certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Com-
mission de Relations Ouvriers de Q.,ébec, le 30 mars 1948.

19/4078

et par conséquent, tant et aussi longtemps que ce certificat sera en vigueur, reconnaît l'Union comme seul agent négociateur pour les employés de la Compagnie, relativement à toutes matières découlant de la présente convention, pour la durée des présentes ou tout renouvellement ou extension d'icelle.

3.- SECURITE SYNDICALE

a) Tout employé de la Compagnie, qui, au moment où cette convention est intervenue est membre en règle de l'Union, conformément à sa constitution et à ses règlements, devra, pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

b) Tout employé de la Compagnie qui au moment où cette convention est intervenue, ne serait pas membre de l'Union, devra, comme condition d'emploi à l'usine de la Compagnie, joindre les rangs de l'Union au cours des quarante-cinq (45) jours qui suivront l'entrée en vigueur de cette convention et devra demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

c) Tout nouvel employé qui entrera au service de la Compagnie devra, comme condition d'engagement et pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, joindre les rangs de l'Union au cours des quarante-cinq (45) jours qui suivront son engagement et devra demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

d) Advenant le cas où un employé violerait quelque stipulation de cet article, en discontinuant de demeurer membre en règle ou en refusant de devenir membre en règle, il sera, par suite de cette violation, démis de ses fonctions par la Compagnie, sur première demande de l'Union.

4.- PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

La Compagnie convient, sur réception d'une requête écrite à cet effet de tout employé membre de l'Union, de percevoir les contributions syndicales de tel employé en déduisant de ses gages sa contribution sera déduite de la deuxième paie de chaque mois de calendrier pendant la durée de cette convention. Quand la Compagnie détiendra une telle autorisation, celle-ci sera irrévocable pendant la durée de cette convention et tout renouvellement d'icelle, sauf dans les délais prescrits par la loi des Relations Ouvrières de Québec (R.S.Q. 1941 Chap. 162a). Le texte de cette autorisation devra se lire comme suit:

"Je soussigné, autorise et charge par les présentes Montmorency Distillery Ltd. de déduire dorénavant ma contribution mensuelle de à l'Union, des gages qui me sont dûs, à la deuxième paie de chaque mois de calendrier et de verser cette somme en mon nom au secrétaire-trésorier de l'Union Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré, Local 300, C.M.T.C., dans les huit (8) jours qui suivront. Je conviens de ne pas révoquer cette autorisation au cours de cette convention collective de travail ou de ses renouvellements sauf dans les délais prévus par la loi. Je conviens que je pourrai être congédié advenant toute révocation de cette autorisation faite par moi contrairement aux termes des présentes. La Compagnie ne sera pas tenue responsable pour les montants ainsi déduits."

Il est convenue que pour la durée de ce contrat les contributions mensuelles pour les hommes seront de \$1.50 par mois et pour les femmes de \$1.00 par mois.

5.- HEURES DE TRAVAIL

a) Du lundi au samedi inclusivement, la journée régulière de travail sera de huit (8) heures par jour, avec un intervalle au milieu du jour d'une (1) heure pour le repas.

b) Les équipes rotatives seront de huit (8) heures chacune.

6.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail accompli en plus des heures régulières, tel que défini à l'article 5, sera considéré comme temps supplémentaire et sera rétribué au taux d'une fois et demie le taux régulier.

Tout employé qui avec la permission de l'employeur échangera pour sa commodité ses heures d'équipes avec un camarade, ne pourra réclamer le taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aura accompli sur l'équipe de l'autre employé.

Les ouvriers ne travaillant pas les jours de fête suivants, recevront huit heures au taux régulier: Jour de l'An, Epiphanie, Vendredi Saint, Fête du Travail, la Toussaint, Immaculée Conception, Noël et St-Jean-Baptiste. Les ouvriers travaillant les jours de fête ci-haut mentionnés seront payés au taux régulier pour les heures de travail, plus huit heures au taux régulier pour la fête. Tout travail accompli les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, toutefois les ouvriers travaillant sur des équipes servant à maintenir des opérations continues recevront un temps et demi (et non pas temps double) pour le travail du dimanche s'ils ont un autre jour de congé durant la semaine de travail. Cependant, le temps double sera payé à ses employés pour tout travail accompli le septième jour consécutif.

Un employé devra apparaître sur la liste de paie au cours de la semaine courante d'un de ces jours de fête, afin d'être éligible au paiement de cette fête.

7.- CONGES ANNUELS PAYES

Tout salarié régi par la présente convention a droit à un congé annuel payé en conformité avec les dispositions de l'Ordonnance No. 3 révisée de la Commission du Salaire Minimum de Québec.

Tout employé régi par cette convention et qui aura le 30 avril terminé quatre (4) années de service pour le compte de la Compagnie, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier.

8. TEMPS PERDU

Tout employé qui se rapporte au travail à l'heure habituelle à laquelle il doit commencer et pour quelque raison dont il n'est pas responsable, est renvoyé chez lui sans avoir effectué de travail, devra recevoir une compensation équivalente à trois (3) heures du travail à son taux régulier de travail.

Tout employé qui sera rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, devra recevoir une compensation minima de deux (2) heures, à raison d'une fois et demie son taux de salaire régulier.

9. CONGEDIEMENTS

a) Sujet au sous-paragraphe (b) ci-après, dans le cas où un employé aurait congédié, la Compagnie devra à la demande de l'Union ou de l'employé concerné, si une telle demande est faite, dans les cinq (5) jours qui suivront ce congédiement, fournir tous les détails sur les raisons de ce congédiement. Si l'employé croit avoir été injustement congédié, tel congédiement deviendra un grief discutable en vertu de l'article 13 pourvoyant au règlement des griefs.

b) Nonobstant le sous-paragraphe (a) ci-dessus, la Compagnie aura le droit absolu de congédier tout employé qui n'aura pas été à son service pendant soixante (60) jours continus et la décision de la Compagnie d'effectuer tel congédiement sera finale et ne sera pas soumise à la procédure de grief prévue à la présente convention.

10. TRANSFERTS

Si un employé est temporairement transféré de sa position régulière à une autre occupation pour laquelle

le taux habituellement payé par la Compagnie pour cette occupation est plus élevé que celui de son occupation régulière, tel employé devra recevoir le taux le plus élevé.

Si un employé est transféré temporairement de son occupation régulière à une autre occupation pour laquelle la Compagnie paie habituellement un taux moins élevé, il devra continuer de recevoir le taux plus élevé. Après qu'un employé aura accompli une occupation d'un taux inférieur durant six (6) jours consécutifs, la Compagnie pourra payer cet employé au taux fixé pour cette occupation.

11.- ANCIENNETE

a) La Compagnie convient de reconnaître l'ancienneté des employés pourvu que dans son opinion les facteurs de capacité, compétence et habileté soient égaux, Il est convenu qu'il y aura une ancienneté séparée pour les hommes et les femmes. Les droits d'ancienneté seront applicables pour les vacances, les mises à pied et les rappels au travail.

b) Positions Vacantes

Lorsqu'une position devient vacante dans quelque classification, la préférence pour remplir cette position sera accordée à l'employé qui aura été, pendant la plus longue période, au service de la Compagnie, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.

La Compagnie devra afficher un avis mentionnant l'ouverture et les qualifications requises pour remplir une telle position. Dans le cours de deux (2) jours qui suivront, les employés intéressés à remplir de telles positions, devront faire leur demande. Si le travail le requiert, la Compagnie pourra désigner un employé pour effectuer ce travail dans l'intervalle.

Quand la Compagnie aura rendu la décision de son choix, celle-ci devra être affichée pour une période minimum de vingt-quatre (24) heures avant que telle position ne soit remplie et si durant cette période quelque employé ayant fait une demande croit qu'il a été traité injustement, l'affaire devra être négociée entre la Compagnie et l'Union.

c) MISE A PIED

Lorsqu'un employé doit être mis à pied à cause du manque de travail ou pour toute autre raison, l'employé qui aura accumulé le moins de temps au service de la Compagnie, sera le premier à être mis à pied, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.

d) REENGAGEMENT

Dans le réengagement de nouveaux employés, la préférence ira aux anciens employés qui auront été mis à pied à cause du manque de travail et qui auront la plus longue durée de service pour la Compagnie, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.

e) PERTE D'ANCIENNETE

L'ancienneté d'un employé ne pourra plus être invoquée lorsque cet employé aura:

- a) quitté volontairement le service de la Compagnie.
- b) été renvoyé pour cause.
- c) été absent de la Compagnie, pour quelque raison que ce soit pendant deux (2) années consécutives.

12.- ASSURANCE GROUPE

Pendant la durée de cette convention, La Compagnie maintiendra en vigueur un contrat d'assurance groupe avec la Aetna Life Insurance Company ou tout autre assureur licencié acceptable à la Compagnie, en vertu duquel tout employé, sujet aux termes et conditions dudit contrat, aura droit, sans avoir à effectuer aucun déboursé, aux bénéfices d'assurance-vie, d'assurances accident

et maladie, d'assurance hospitalisation et frais chirurgicaux, et chaque employé aura de plus le droit d'acheter, par le moyen de déductions sur son salaire, des bénéfices d'hospitalisation et de frais chirurgicaux pour son épouse et ses dépendants mineurs, le tout ainsi qu'il est ci-après stipulé:

BENEFICES POUR L'EMPLOYE

Assurance-Vie:

(Classification)-

<u>SALAIRE ANNUEL</u>	<u>ASSURANCE-VIE</u>
Moins de \$1,500.	\$750.
\$1,500. à 2,500.	1250.
\$2,500. à 3,500.	1750.
\$3,500. à 4,500.	2250.
\$4,500. à 5,500.	2750.
\$5,500. à 6,500.	3250.
\$6,500. à 7,500.	3750.
\$7,500. à 8,500.	4250.
\$8,500. à 9,500.	4750.
\$9500. et plus	5000.

Bénéfices hebdomadaires en cas d'accident ou de maladie:

Indemnité hebdomadaire payable pendant une période maximum de 13 semaines à compter du 1er jour dans un cas d'accident et du 8ième jour dans un cas de maladie \$20.00

Indemnité pour frais d'hospitalisation:

Frais d'hospitalisation pour une période maximum de 31 jours 6.00

Dépenses encourues pendant l'hospitalisation, médicaments, etc. 60.00

Coût de ces bénéfices entièrement payé par la Compagnie.

Frais chirurgicaux:

Maximum pour une opération quelconque 150.00

Bénéfices de dépenses médicales - montant maximum 93.00

BENEFICES POUR SES DEPENDANTS:

(Femme et enfants)

Frais d'hospitalisation par jour 6.00

Dépenses d'hôpital, médicaments, etc. maximum 60.00

Frais chirurgicaux, maximum 150.00

Bénéfices de dépenses médicales - montant maximum 93.00

A être payé par l'employé au moyen de déductions de sa paye.

La protection accordée d'après ce nouveau plan prendra effet **seulement** quand toutes les formalités auront été remplies par l'employé et qu'il recevra l'avis officiel d'entrée en vigueur et/ou la police d'assurance émise par l'assureur.

Le coût des bénéfices d'assurance pour les dépendants d'un employé sera payé par ce dernier par le moyen d'une déduction sur sa première paye de chaque mois et non autrement. La demande d'un employé pour l'obtention des bénéfices d'assurance pour ses dépendants constituera une autorisation suffisante pour la Compagnie d'effectuer telles déductions.

RETABLISSEMENT DE L'ASSURANCE

Un employé assuré tel que ci-dessus et mis à pied pourra, lors de son réengagement, profiter des bénéfices d'assurance ci-dessus énumérés, sans période d'attente, pourvu cependant qu'il soit réengagé dans un délai raisonnable de sa mise à pied. Pour les fins de ce contrat l'expression "délai raisonnable" signifiera un délai de un an.

13. - COMITE DE GRIEFS

Les membres de l'Union devront élire ou nommer un Comité de trois (3) membres parmi les employés de la Compagnie, qui sera connu sous le nom de Comité de Griefs.

Le Comité de Griefs sera autorisé à négocier et à régler avec la Compagnie, toutes les plaintes des employés et de l'union, qui pourraient survenir concernant l'interprétation, l'application ou la violation de cette convention et un effort sincère devra être fait par les parties pour les régler de la manière suivante.

a) L'employé concerné devra s'adresser directement au contremaître de son département et l'aviser de la

plainte ou du grief.

b) si un grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante par le contremaître, l'employé devra alors rapporter ce grief à un des membres du Comité de Griefs et en sa compagnie devra faire tous les efforts raisonnables aux fins de régler le différend avec le contremaître du département, au cas d'insuccès à en venir à un règlement satisfaisant, le membre du Comité de Griefs sera libre de discuter durant les heures de travail, avec les représentants de la Compagnie et si une telle discussion n'amène pas un règlement satisfaisant, la plainte devra alors être référée au Comité de Griefs.

c) des arrangements pourront être faits pour la tenue d'assemblée entre le Comité de Griefs et les représentants attitrés de la Compagnie. Le Comité de Griefs devra soumettre par écrit à la Compagnie des détails sur toutes les choses qui seront discutées. Telle assemblée entre le Comité de Griefs et les représentants de la Compagnie devra être tenue dans les quarante-huit (48) heures de la demande qui en aura été faite.

14. ARBITRAGE

Si un grief n'est pas réglé après avoir suivi la procédure prescrite à l'article 13 ci-dessus, l'affaire sera référée à un Tribunal d'Arbitrage constitué en vertu des dispositions de la Loi des différends ouvriers de la Province de Québec (R.S.Q. 1941, Chap. 167), et la présente convention remplacera la requête prévue à l'article 20 de ladite loi. La Décision de tel tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties de la même manière qu'une décision arbitrale rendue en vertu du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile, articles 1431 à 1444. La présente convention collective sera considérée comme remplaçant l'entente prévue à l'article 26 de la loi des différends ouvriers

de Québec.

Seules les matières relevant de cette convention pourront être soumises à l'arbitrage.

Le Tribunal d'Arbitrage n'aura pas le pouvoir d'amender, d'ajouter ou d'annuler quelque stipulation de cette convention.

15.- PRIVILEGES

L'Union pourra afficher dans l'usine, sur les tableaux destinés à cette fin, des avis relatifs aux affaires de l'Union.

La Compagnie convient d'accorder en tout temps aux officiers de l'Union, mais à pas plus de trois (3) en même temps, des congés sans gage, pour s'occuper des affaires de l'Union, pourvu que ces congés n'affectent pas d'une manière déraisonnable les opérations de la Compagnie.

16.- DIRECTION DE L'USINE

La direction de l'usine ainsi que la direction du personnel, incluant le droit d'engager, transférer, promouvoir, suspendre ou congédier pour cause, du renvoi temporaire de certains employés dû au manque de travail, et de maintenir la discipline et l'efficacité des employés, relèvent exclusivement de la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas fait dans le but de discriminer contre aucun membre de l'Union.

17.- SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

La Compagnie et l'Union ont préparé conjointement une classification occupationnelle des opérations de l'usine et des taux de salaires pour chacune des classifications, laquelle est attachée aux présentes comme annexe "A" et fait partie de cette convention. Ces taux devront demeurer en vigueur pendant la durée de cette convention.

18.- VALIDITE DE CETTE CONVENTION:

Si quelque clause de la présente convention était nulle, la validité des autres clauses de cette convention n'en sera pas affectée.

19.- DUREE DE LA CONVENTION:

Cette convention demeurera en vigueur pour une période de douze (12) mois, s'étendant du 1er novembre 1954 au 31 octobre 1955 et sera subséquentement renouvelée automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne à l'autre partie, au plus soixante (60) jours et au moins (30) jours avant l'expiration de cette convention et de tout renouvellement d'icelle, avis par écrit, de son intention de mettre fin ou d'amender cette convention. Cette convention demeurera en vigueur au cours des négociations d'une nouvelle convention destinée à la remplacer ou la modifier.

20.- S'il existe quelque différence entre le texte français et le texte anglais de cette convention, le texte anglais prévaudra.

Signé à Beaupré, ce 1er jour de novembre 1954.

MONTRENCY DISTILLERY LTD.

Par Illisible

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
DISTILLERIE DE BEAUPRE, LOCAL
300, C.M.T.C.

par Raymond Huot

Johnny Tremblay

Paul Emile Maltais

CONGRES DE METIERS ET
DU TRAVAIL DU CANADA

Approuvé par:

Bernard L. Boulanger

CEDULE DE SALAIRES

SUPPLEMENT "A"

Electrician & pipe-fitter	1.30
Cooper	1.23
Aust. Cooper	1.18
Boiler Man	1.23
Still Man	1.23
Mash and Rump Men	1.23
Skilled Labour	1.23
Mash Man	1.18
Fermentation	1.18
Mill Men	1.18
Asst. Fermentation Man & Helper	1.08
Leak Hunter	1.13
Utility Man	1.23
Dry-House Operator	1.13
General Labour (Male)	1.08
General Labour(Female)	0.73

Une prime de \$0.05 l'heure sera payée aux employés de l'Union qui travailleront sur les équipes entre minuit et 3.00 a.m.

Le taux initial pour les hommes sera de \$1.06 de l'heure et sera augmenté de \$0.02 après soixante jours.

Le taux initial pour les femmes sera de \$0.68 de l'heure et sera augmenté de \$0.05 après trois mois.

AGREEMENT made and entered into this 11th
day of November 1933,

BY AND BETWEEN

MONTMORENCY DISTILLERY LTD., duly formed
having its office and a plant in the municipality
of Beauport, Montmorency County, P.Q., represented
for the purposes hereof by its manager, herein-
after called the Company,

PARTY OF THE FIRST PART

AND

THE TRADES AND LABOR CONGRESS OF CANADA
and its local 300 UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
DISTILLERIE DE BEAUPORT, represented for the
purposes hereof by a committee duly authorized
by the members of the Union, hereinafter called
the Union,

PARTY OF THE SECOND PART

P R E A M B L E

The following clauses are to form, one and
all, a collective labor agreement for the purpose of establish-
ing a firm basis for harmonious relations in the best
interest of the said parties.

1. INTERPRETATION

The term Company when used in this Agreement
shall mean Montmorency Distillery Ltd., BEAUPORT, Montmorency
County, P.Q.

The term Union shall mean the Trades and Labor
Congress of Canada and its Local 300 Union Federale des
Ouvriers de Distillerie de Beauport.

The term Employees shall mean all the employees of
the Company at its Beauport plant, save and except office
employees, laboratory employees, watchmen, foremen, fore-
ladies, and others of a rank senior to foremen.

2. RECOGNITION

The Union, having been formally certified by

19/3725

the Quebec Labour Relations Board the 30th day of March 1948, as bargaining representatives, is hereby recognized by the Company as the sole collective bargaining agency for all the employees of the Company as described in Section 1 with respect to all matters falling within the scope of this agreement during the term of said agreement or any renewal or extension thereof, as long as the Union will possess its certificate.

3.- UNION SECURITY

a) Employees of the Company who at the date of this agreement are members in good standing of the Union, according to the constitution and by-laws thereof, shall, as a condition of continued employment with the Company, be required to maintain such membership for the duration of this agreement.

b) Employees of the Company who at the date of this agreement are not members of the Union, shall, as a condition of continued employment with the Company, be required to join the Union within the following forty-five (45) days and be required to maintain such membership according to the constitution and by-laws of the Union, for the duration of this agreement.

c) New employees hired by the Company after the date of this agreement shall, as a condition of employment and of continued employment with the Company, join the Union within the following forty-five (45) days and be required to maintain such membership according to the constitution and by-laws of the UNION, for the duration of this agreement.

d) Should any employee violate any provisions of this clause, discontinue his membership in the Union or refuse to become a member thereof, he shall be dismissed from the Company's employ at the Union's first request.

4.- UNION CHECK-OFF OF DUES

The Company agrees, upon receiving a written request, to that effect, from any of its employees who is a member of the Union, to deduct union monthly dues from the wages of such member commencing on the second pay each calendar month, during the term of this agreement. When such written authorization has been delivered to the Company, it shall be irrevocable during the term of this agreement or any renewal thereof, save and except during the period as provided for by the Quebec Labour Relations Act (R.S.Q. 1941, Chap. 162a).

The authorization shall be in the following form:

" I, the undersigned, do hereby authorize and direct Montmorency Distillery Ltd., to deduct my union dues of per month from the second pay of each month hereafter and pay the same to the financial secretary of Union Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beauport, Local 300, F.L.C.C. within the following eight (8) days. This authorization is irrevocable by me during the term of the present collective agreement between the Company and the Union or any renewal thereof, save and except within the period as provided by law. Any revocation by me of this authority except or provided herein may be subject to discharge from the Company's employ. The Company will incur no liability whatsoever as a result of such deductions."

It is understood that for the duration of this agreement Union dues for male employees shall be \$1.50 per month, and \$1.00 per month for female employees

5.- WORKING HOURS

(a) Regular day work shall consist of eight (8) hours of work per day from Monday to Saturday inclusive. One interval of one hour at midday shall be allowed for lunch.

(b) Rotation shifts shall consist of eight (8) hours per shift.

6.- OVERTIME

All work performed in excess of working hours

as defined in Article 5 of the present agreement, will be considered as overtime and shall be remunerated at the rate of time and one-half

Employees who, with the permission of the Employer may exchange shifts as a convenience to each other, shall not be entitled to the overtime rate of pay for working the shift of the other employee.

All work performed on Sundays and the following holidays shall be paid at the rate of double time: New Year's Day, Epiphany, Good Friday, Labor Day, All Saints' Day, Immaculate Conception and Christmas Day.

Exception to the above with respect to Sunday work is made as follows: Shift employees engaged in continuous operation work shall not be paid double time for Sunday work where they have another day off during the work week. Double time shall be paid to such employees for any seventh consecutive day worked.

Employees who perform no work on the following holidays shall receive straight time pay: New Year's day, Labor Day, Christmas Day, Epiphany, All Saints' Day, St. Jean Baptiste Day and Good Friday.

To be eligible for a holiday or holiday pay, an employee must appear on the payroll during the week in which the holiday occurs.

7.- VACATION WITH PAY

All employees governed by this agreement shall be entitled to vacations with pay in accordance with the Quebec Minimum Wage Board No. 3 revised.

Each employee governed by this agreement who has been for four years in the service of the Company on April 30th, will be entitled to two weeks vacation with his regular pay.

8.- LOST TIME

Any employee who shall have turned up for work and who for reasons beyond his control is subsequently sent home, shall receive compensation from the Company equivalent to three hours for work at his regular rate.

An employee who is recalled to work outside of his working hours shall receive a remuneration not less than two hours at time and one-half his regular rate.

9.- DISMISSALS

(a) Subject to sub-paragraph (b) hereof, the Company shall, upon the Union's request and providing this request be made within five (5) days from the date of dismissal, give the reason for the dismissal of any employee. Should the employee feel that the discharge is unjust, the matter will become a discussable grievance is unjust, the provisions of Article 13 concerning grievances.

(b) The Company shall have, notwithstanding sub-paragraph (a) above, the unlimited right to discharge any employee with less than sixty (60) days of continuous service with the company, and the decision of the company in respect to such discharge shall be final and binding and shall not form the basis for a grievance.

10.- TRANSFERS

If an employee shall be temporarily transferred to a job for which it has been a custom of the Company to pay a higher rate, he shall receive the rate customarily paid by the Company for it. If an employee shall be temporarily transferred to a job for which it has been a custom of the Company to pay a lower rate, he shall continue to receive his previous rate. If at the end of six working days, the employee is still on the lower rated job, the Company may pay the employee the rate called for by the job.

11.- SENIORITY

(a) The Company undertakes to recognize the seniority of its employees, provided that in its opinion, capacity, competency and ability are equal. It is agreed that there shall be separate seniority for male and female employees, and shall such seniority rights shall apply in the filling of vacancies, making layoffs, and recalls from layoff.

(b) VACANCIES

When a position is vacant in any particular group or job classification, the employee who has accumulated the longest service with the Company shall be given preference to fill such vacant position subject to (a) of Section 11.

If the position requires it, the Company shall assign an employee to fill it and at the same time post a notice stating all particulars and qualifications necessary for such job. Within a period of two full working days, any employee interested may make application for such position.

When the Company has made its choice, its decision shall be posted for a period of 24 hours before the job is filled and if within the said period an employee from amongst the applicants feels that he has been unjustly dealt with, the matter shall be negotiated between the Company and the Union.

(c) LAYOFFS

When any employee is to be laid off due to lack of work or other reasons, the employee with the least accumulated service with the Company shall be the first to be laid off subject to (a) of Section 11 herein.

(d) RE-HIRING

In the re-hiring of new employees, preference shall be given to former employees who were laid off

because of lack of work and who had the longest service with the Company subject to (a) of Section 11 herein

(e) LOSS OF SENIORITY

Seniorty of an employee shall be consid red broken and all rights forfeited when he:

(a) voluntarily leaves the service of the Company.

b) is discharged for cause.

12.- GROUP INSURANCE.

The Company shall, during the life of this agreement, maintain and keep in force, a group insurance contract with the Aetna Life Insurance Company or any other licensaed insurer acceptable to the Compan y, under which contract such individual employee, subject to the terms and conditions thereof, shall be entitled without cost to himself, to life, accident and sickness, hospitalization and surgical insurance coverage and shall further have the right to purchase, through payroll deductions, additional hospitilazation and surgical coverage for his wife and minor dependants, the whole substantially as hereinafter provided:

Employee Coverage

LIFE INSURANCE:

CLASSIFICATION

ANNUAL SALARY

Life Insurance

Less than \$1500.	\$ 750.
1500. to \$2500 .	1250.
2500. to \$3500.	1750.
3500. to \$4500.	2250.
4500. to \$5500.	2750.
5500. to \$6500.	3250.
6500. to \$7500.	3750.
7500. to \$8500.	4250.
8500. to \$9500.	4750.
9500. to over	5000.

Weekly Accident and Sickness Insurance:

Weekly benefits payable for a maximum period of 13 weeks after 1st day of accident and 8th day of sickness . . . \$ 20.00

Hospitalization Insurance:

Daily hospital benefits for a maximum period of 31 days	6.00	Entire cost to be borne by Company.
Hospital expenses, maximum	60.00	

Surgical Insurance:

Surgical operation maximum	150.00
Medical expense benefits maximum amount payable	93.00

Dependents:

(Wife, Children or both)	6.00	To be paid by employee through payroll deductions.
Daily hospital benefits	6.00	
Hospital expenses maximum	60.00	
Surgical operation maximum	150.00	
Medical expense benefits - maximum amount payable:	93.00	

REINSTATEMENT OF INSURANCE

A formerly insured employee may be considered as immediately eligible for Group Insurance Coverage only if rehired within a reasonable period of time and may not be required to serve a probationary period. For the purpose of this contract "reasonable period of time" will be taken as one year.

The coverage above referred to will not become effective until all details have been completed by the individual employee and he receives formal advice and/or policy from the Insurance Carrier.

The cost of the dependents' benefits shall be paid by the employee through a deduction on his first monthly pay in each and every month, and not otherwise, An employee's request for dependents' coverage shall be deemed to be a sufficient authorization for the Company to effect such deductions.

13.- GRIEVANCE COMMITTEE

A committee of three members will be elected or appointed by the Union members amongst employees of the plant and will be known as the grievance committee.

The grievance committee is authorized to discuss and settle with the Company all complaints of the employees and of the Union that may arise concerning the interpretation, the application or the violation of this agreement and a sincere effort shall be made by the parties to settle it in accordance with the following:

a) The employee concerned shall discuss the grievance or the complaint with his immediate foreman.

b) If the grievance is not settled mutually with the foreman, the employee shall discuss the complaint or the grievance with his department representative on the grievance committee and through him shall make all reasonable effort to attain a settlement with the foreman. Failing mutual settlement, the grievance committee member will be free to discuss during working hours with Company representative and if such discussion does not bring settlement, the grievance shall then be referred to the grievance committee.

c) Meetings between the grievance committee and the Company Manager shall be mutually arranged, the grievance committee shall submit in writing all grievances that will be taken up at such meetings. Such meetings shall be held within 48 hours of the request.

14.- ARBITRATION

If the Company and the Union cannot agree on any question dealt with under paragraph 13, all questions in dispute between the parties, shall be submitted to arbitration, in the manner contemplated by the Quebec Trade Disputes Act (R.S.Q. 1941, Chap. 167), and this Agreement shall take the place of the application referred to in Section 20 of the said Act.

The decision of the Council of Arbitration shall be final and binding upon the parties in the same

manner as parties are bound by an Arbitration Award rendered under the provisions of Chapter 73 of the Code of Civil Procedure, Articles 1431 to 1444, (the present collective Agreement being considered as taking the place of the Agreement referred to in Section 26 of the said Quebec Trade Disputes Act.)

Only matters covered by this agreement shall be subject to arbitration. The Arbitration Board shall not have the power to amend, add or to delete the provisions of the Agreement.

15.- PRIVILEGES

The Company authorizes the Union to post on the shop bulletin board notices and communications pertaining to the business of the Union.

Any officer of the Union, not exceeding three at the same time, may obtain permission to take time off without pay to transact the business of the Union, provided that the Company shall have the right to refuse such permission if, in its opinion, the normal operations of the Company or any substantial part thereof, would thereby be seriously affected.

16.- MANAGEMENT OF THE PLANT

The management of the plant and the direction of the working forces, including the right to hire, transfer, promote, suspend or discharge for proper cause, to relieve employees from duty because of lack of work, and to maintain discipline and efficiency of employees, is vested exclusively in the Company, provided that this will not be used for the purpose of discrimination against any member of the Union.

17.- WAGES AND CLASSIFICATIONS

The Company and the Union have jointly prepared a list of occupational classifications for the operations of the plant, including rates for each classification which is attached hereto as Supplement "A" and made a part of this Agreement. These rates shall remain in full force and effect for the life of this agreement.

18.- VALIDITY OF AGREEMENT

The fact that any provision hereof may be null according to law will not affect the validity of this agreement.

19.- DURATION

The present Agreement shall be effective as of November 1, 1953 to and including October 31 1954 and shall be automatically renewed thereafter, from year to year, unless one of the contracting parties advises the other party in writing, not more than sixty (60) days and not less than thirty (30) days before the expiration date of this Agreement of any renewal thereof, of its intention to terminate or to amend this Agreement. The terms of this Agreement shall remain in force during the negotiations or its renewal.

20.- When and if there be a difference between the French and English texts of this Agreement, the English text shall prevail.

MADE AND ENTERED into the municipality of
Beaupré, this 1st day of November 1953.

MONTMORENCY DISTILLERY LTD.

per: Unreadable

Unreadable

THE TRADES AND LABOR

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE DISTILLERIE DE BEAUPRE, LOCAL 300, C.M.F.C.

APPROVED BY:

Per: Raymond Huot

Bernard L. Boulanger

Paul Emile Maltase

Johnny Tremblay

WAGE SCHEDULE

Supplement "A"

Maintenance Man	\$ 1.43
Cooper	1.18
Asst. Cooper	1.13
Boiler Man	1.18
Still Man	1.18
Mash and Pump Man	1.18
Skilled Labor	1.18
Mash Man	1.13
Fermentation	1.13
Mill Man	1.08
Asst. Fermentation Man & Helper	1.03
Leak Hunter	1.08
Utility Man	1.18
Dry-House Operator	1.08
General Labor (Male)	1.03
General Labor (Female)	0.68

A shift premium of \$0.05 per hour will be paid to all Union Employees who work between the hour of twelve midnight and 3.00 A.M.

The starting rate for male employees shall be \$1.01 per hour and after sixty days (60) shall be increased by \$0.02.

The starting rate for female employees shall be \$0.63 per hour and after three months shall be increased by \$0.05.

CONVENTION intervenue ce premier jour de novembre 1952.-

ENTRE

MONTMORENCY DISTILLERY LTD.

corps politique et incorporé ayant un bureau et une usine situés en la municipalité de Beaupré Co. Montmorency P.Q., dûment représenté aux fins des présentes par son Gérant ci-après appelé la "COMPAGNIE."

PARTIE DE PREMIERE PART.

- e t -

LES CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA et son local 300 UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE DISTILLERIE DE BEAUPRE, représentée aux fins des présentes par un comité dûment autorisé par les membres de l'Union, ci-après appelée l'UNION.

PARTIE DE DEUXIEME PART.

P R E A M B U L E.

Dans le but d'établir sur une base durable des relations harmonieuses dans le meilleur intérêt des parties concernées, les clauses ci-après devant former toutes et chacune une convention collective de travail.-

1. INTERPRETATION.

Le terme "Compagnie" lorsque mentionné dans les présentes signifiera Montmorency Distillery Ltd., Beaupré, Comté Montmorency, P.Q.

Le terme "Union" signifiera le Congrès des Métiers et du Travail du Canada et son local No. 300 Union Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré

Le terme "employé" signifiera tous les salariés travaillant à l'usine de Beaupré, sauf les employés de bureau, les employés de laboratoire, les gardes les contremaitres et ceux de rang supérieur.

2. RECONNAISSANCE.

La Compagnie reconnaît que l'Union détient un certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission de Relations Ouvrières de Québec, le 30 mars 1948 et par conséquent, reconnaît l'Union comme seul agent négociateur dans toutes les choses dérivant

19/3253

de cette convention pour tous les employés de la Compagnie, tel qu'établi à l'article 1, pour la durée des présentes ou aucun renouvellement ou extension future, tant et aussi longtemps que l'Union détiendra ce certificat de reconnaissance.-

3. SECURITE SYNDICALE.

- a) Tout employé de la Compagnie, qui, au moment ou cette convention est intervenue est membre en règle de l'Union, conformément à sa constitution et à ses lois, devra, comme condition pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, être requis de demeurer membre en règle pour la durée de cette convention.-
- b) Tout employé de la Compagnie qui au moment ou cette convention est intervenue, ne serait pas membre de l'Union, devra, comme condition pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, joindre les rangs de l'Union au cours des quarante-cinq (45) jours qui suivront et sera requis de demeurer membre en règle pour la durée de cette convention.-
- c) Tout nouvel employé qui entrera au service de la Compagnie deva, comme condition d'engagement et pour conserver son emploi à l'usine de la Compagnie, joindre les rangs de l'Union au cours des quarante-cinq (45) jours qui suivront et sera requis de demeurer membre en règle pour la durée de cette convention.-
- d) Advenant le cas ou un employé violerait certaines stipulations de cet article, en discontinuant et demeurer membre en règle ou en refusant de devenir membre en règle sera, par suite de cette violation, démis de ses fonctions par la Compagnie.-

4. PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES.

La Compagnie convient de percevoir les contributions syndicales pour ses employés sur réception d'une requête écrite à cet effet, d'aucun d'entre eux, membres de l'Union et de déduire des gages qui leur sont dûs, leur contribution mensuelle à l'Union. Ce prélèvement sera fait à la première paie de chaque mois du calendrier pour le terme de cette convention. Quand la Compagnie détiendra une telle autorisation, celle-ci sera irrévocable pour la durée de cette convention et pour ses renouvellements, sauf dans les délais prescrits par la loi des Relations Ouvrières de Québec (S.R.Q. 1941.) Chap 162a.) Le texte de cette autorisation devra se lire comme suit:

"Je, soussigné, autorise et charge par les présentes Montmorency Distillery Ltd. de déduire dorénavant ma contribution mensuelle de _____ à l'Union, des gages qui me sont dûs, à la première paie de chaque mois du calendrier et de verser cette somme en mon nom au secrétaire trésorier de l'Union Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré, Local 300, C.M.T.C. dans les huit (8) jours qui suivront. Je conviens de ne pas révoquer cette autorisation au cours de cette convention collective de travail ou de ses renouvellements, sauf dans les délais prévus par la loi. Je conviens que je pourrai être congédié advenant toute révocation de cette autorisation faite par moi contrairement aux termes des présentes. La Compagnie ne sera pas tenue responsable pour les montants ainsi déduits.

Il est convenu que pour la durée de ce contrat les contributions mensuelles pour les hommes seront de \$1.50 par mois et pour les femmes de \$1.00 par mois.

5. HEURES DE TRAVAIL

a) Du lundi au samedi inclusivement, la journée régulière de travail sera de huit (8) heures par jour, avec un intervalle au milieu du jour d'une (1) heure pour le repas.

b) Les équipes rotatives seront de huit (8) heures chacune.

6. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

Tout travail accompli en plus des heures régulières, tel que défini à l'article 5, sera considéré comme temps supplémentaire et sera rétribué au taux d'une fois et demie le taux régulier.-

Tout employé qui avec la permission de l'employeur échangerait pour sa commodité ses heures d'équipes avec un camarade, ne pourrait réclamer le taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aurait accompli sur l'équipe de l'autre employé.

Tout travail accompli les dimanches et les jours de fêtes suivants sera rétribué le double du taux régulier.

Jour de l'An, Epiphanie, Vendredi Saint, Fête du Travail, la Toussaint Immaculée Conception et Noel.-

Par exception le temps double ne sera pas payé aux ouvriers travaillant sur des équipes servant à maintenir des opérations continues pour le travail du dimanche lorsque ces employés ont un autre jour de congé durant la semaine. Cependant, le temps double sera payé à ces employés pour tout travail accompli le septième jour consécutif.-

Tout employé qui ne travaillera pas les jours de fête suivants, recevra son taux régulier de salaire.

Jour de l'An, Fête du Travail, Noel, Epiphanie, La Toussaint et la St. Jean Baptiste.-

Un employé devra apparaître sur la liste de paie au cours de la semaine courante d'un de ces jours de fête afin d'être éligible au paiement de cette fête.-

~~UN EMPLOYÉ QUI NE TRAVAILLERA PAS LES JOURS DE FÊTE SUIVANTS, RECEVRA SON TAUX RÉGULIER DE SALAIRE.~~

7. CONGRES ANNUELS PAYES.

Tout salarié régi par la présente convention a droit à un congé annuel payé en conformité avec les stipulations de l'ordonnance No. 3 révisée de la Commission du Salaire Minimum de Québec.-

Tout employé régi par cette convention et qui aura le 30 avril terminé quatre (4) années de service pour le compte de la Compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier.-

8. TEMPS PERDU.

Tout employé qui se rapporte au travail à l'heure habituelle à laquelle il doit commencer et pour quelque raison dont il n'est pas responsable, serait renvoyé chez lui, devra recevoir une compensation équivalente à trois (3) heures de travail à son taux régulier de salaire.-

Tout employé qui serait rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, devra recevoir une compensation minimum de deux (2) heures, à raison d'une fois et demie son taux de salaire régulier.

9. CONGEDIEMENTS.

Dans le cas où un employé serait congédié, la Compagnie devra à la demande de l'Union ou de l'employé concerné, si une telle demande est faite dans les cinq (5) jours qui suivront ce congédiement, fournir tous les détails sur les raisons alléguées pour le congédiement. Si l'employé prétend qu'il a été injustement congédié, l'affaire deviendra un grief discutable en vertu de l'article 13 prévoyant au règlement des griefs.-

10. TRANSFERTS.

Dans le cas où un employé serait temporairement transféré de sa position régulière à une autre occupation pour laquelle le taux habituellement payé par la Compagnie pour cette occupation est plus élevé que son occupation régulière, il devra recevoir le taux le plus élevé.-

Dans le cas où un employé serait transféré temporairement de son occupation régulière à une autre occupation pour laquelle la Compagnie paie habituellement un taux moins élevé, il devra continuer de recevoir le taux le plus élevé. Après qu'un employé aura accompli une occupation d'un taux inférieur durant six (6) jours consécutifs, la Compagnie pourra payer cet employé au taux défini pour cette occupation.-

11. ANCIENNETE.

a) La Compagnie convient de reconnaître l'ancienneté des employés pourvu que dans son opinion les facteurs de capacité, compétence, et habileté soient égaux. Il est convenu qu'il y aura une ancienneté séparée pour les hommes et les femmes. Les droits de cette ancienneté seront applicables pour les vacances, les mises à pied et les rappels au travail.

b) POSITIONS VACANTES.

Lorsqu'une position devient vacante dans aucune des classifications, la préférence pour remplir cette position sera accordée à l'employé qui aura accumulé le plus long temps au service de la Compagnie, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.-

POSITIONS VACANTES (Suite.)

La Compagnie devra afficher un avis mentionnant l'ouverture et les qualifications requises pour remplir une telle position. Dans le cours des deux (2) jours qui suivront, les employés intéressés à remplir de telles positions, devront faire application. Mais si la position le requiert, la Compagnie devra appointer un employé pour la remplir dans l'intervalle.

Quand la Compagnie aura rendu la décision de son choix, celle-ci devra être affichée pour une période minimum de vingt-quatre (24) heures avant qu'une telle position ne soit remplie et si durant cette période aucun des employés ayant fait application croient qu'ils ont été traités injustement, l'affaire devra être négociée entre la Compagnie et l'Union.-

c) mise à pied.

Lorsqu'un employé doit être mis à pied dû au manque de travail ou pour toute autre raison, l'employé qui aura accumulé le moins de temps au service de la Compagnie, sera le premier à être mis à pied, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.-

d) REENGAGEMENT.

Dans le réengagement de nouveaux employés, la préférence ira aux anciens employés qui auraient été mis à pied dû au manque de travail et qui auraient la plus longue durée de service pour la Compagnie, en tenant compte des stipulations du paragraphe (a) de cet article.-

e) -PERTE D'ANCIENNETE.

L'ancienneté d'un employé ne pourra plus être invoquée lorsque cet employé aura quitté volontairement le service de la Compagnie ou aura été renvoyé pour cause.

12. ASSURANCE GROUPE.

Assutôt que possible et dès qu'auront été complétées les formalités se rapportant à la distribution des formules de proposition, leur exécution par les employés et les négociations d'usage entre la Compagnie et l'Assureur, la Compagnie conclura les arrangements relatifs à l'assurance-vie, l'assurance accident et maladie, les bénéfices d'hospitalisation et de frais chirurgicaux de chaque employé, sans déboursés pour l'employé.

Ces bénéfices étant tels qu'indiqués dans la cédule qui suit le présent paragraphe. En plus des bénéfices en question chaque employé pourra acheter à ses frais les bénéfices d'hospitalisation et de frais chirurgicaux pour son épouse et ses dépendants mineurs selon les indications de la cédule qui suit. Le coût de cette protection facultative sera déduit de la paye de l'employé qui en aura fait la demande.-

Bénéfices pour l'employé.

a) ASSURANCE-VIE (Classification):

<u>Salaire Annuel.</u>	<u>Assurance-Vie.</u>
Moins de \$1,500.	\$750.
\$1,500.00 à 2,500.	1250.
\$2,500. à 3,500.	1750.
\$3,500. à 4,500.	2250.
\$4,500. à 5,000.	2750.
\$5,500. à 6,500.	3250.
\$6,500. à 7,500.	3750.
\$7,500. à 8,500.	4250.
\$8,500. à 9,500.	4750.
\$9,500. et plus	5000.

b) BENEFICES HEBDOMADAIRES EN CAS D'ACCIDENT OU DE MALADIE:

Indemnité hebdomadaire payable pendant une période maximum de 13 semaines à compter du 1er jour dans un cas d'accident et du 8ième dans un cas de maladie.

\$20.00

Coût de ces bénéfices entièrement payé par la Compagnie.

c) INDEMNITE POUR FRAIS D'HOSPITALISATION

Frais d'hospitalisation pour une période maximum de 31 jours

6.00

Dépenses encourues pendant l'hospitalisation, médicaments etc.

60.00

d) FRAIS CHIRURGICAUX.

Maximum pour une opération quelconque.

150.00

Bénéfices pour ses dépendants.

(Femme et Enfants.)

Frais d'hospitalisation par jour

6.00

A être payé par l'employé au moyen de déductions de sa paye.

Dépenses d'hôpital, médicaments etc., maximum

60.00

Frais chirurgicaux maximum.

150.00

La protection accordée d'après ce nouveau plan prendra effet seulement quand toutes les formalités auront été remplies par l'employé et qu'il recevra l'avis officiel d'entrée en vigueur et / ou la police d'assurance émise par l'assureur.

13. COMITE DE GRIEFS.

Les membres de l'Union devront élire ou appointer un Comité de trois (3) membres parmi les employés de la Compagnie, qui sera connu sous le nom de Comité de Grieffs

Le comité de Grieffs sera autorisé à négocier et à ajuster avec la Compagnie, toutes les plaintes, des employés et de l'Union qui pourraient survenir concernant l'interprétation, l'application ou la violation de cette convention, et un effort sincère devra être fait par les parties pour les régler de la manière suivante.-

- a) l'employé concerné devra s'adresser directement au contremaître de son département et rapporter la plainte ou le grieff.-

- b) si un grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante par le contremaître l'employé devra alors rapporter ce grief à un des membres du Comité de Griefs et en sa compagnie devra faire tous les efforts raisonnables aux fins de régler le différend avec le contremaître du département; au cas d'insuccès à en venir à un règlement satisfaisant, le membre du Comité de Griefs sera libre de discuter durant les heures de travail, avec les représentants de la Compagnie et si une telle discussion n'amène pas un règlement satisfaisant, la plainte devra alors être référée au Comité de Griefs.
- c) des arrangements pourront être faits pour la tenue d'assemblée entre le Comité de Griefs et les représentants attitrés de la Compagnie. Le Comité de Griefs devra soumettre par écrit à la Compagnie des détails sur toutes les choses qui seront discutées. En aucun temps plus de quarante-huit (48) heures ne s'écouleront après qu'une demande aura été faite pour tenir une telle assemblée.-

14. ARBITRAGE.

Si la Compagnie et l'Union n'en venaient pas à une entente, sur toute question traitée par eux, d'après le paragraphe 13, l'affaire sera référée à l'Arbitrage en conformité avec la loi des Différends Ouvriers de la Province de Québec (S.R.Q. 1941 Chap. 167) et cette condition devra remplacer la requête prévue à la section 20 de ladite loi. La décision d'un tel tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties de la même manière qu'une décision arbitrale rendue en vertu du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile aux articles 1431 à 1444. (la présente convention collective sera considérée comme remplaçant l'Entente prévue à la section 26 de la Loi des Différends Ouvriers de Québec.)

Seules les choses relevant de cette convention seront sujettes à être soumises à l'arbitrage.-

Le Conseil d'Arbitrage n'aura pas le pouvoir d'amender, d'ajouter ou de canceller aucune des stipulations de cette convention.-

15. PRIVILEGES.

L'Union pourra afficher dans l'usine, dans des endroits choisis à cet effet, des avis pertinents aux affaires de l'Union.-

La Compagnie convient d'accorder en tout temps aux officiers de l'Union, mais à pas plus de trois (3) en même temps, des congés sans gage, pour s'occuper des affaires de l'Union, pourvu que ces congés n'affectent pas d'une manière irraisonnable les opérations de la Compagnie.

16. DIRECTION DE L'USINE.

La direction de l'usine ainsi que la direction du personnel, incluant le droit d'engager, transférer, promouvoir, suspendre ou congédier pour cause, du renvoi temporaire de certains employés dû au manque de travail, et de maintenir la discipline et l'efficacité des employés, relèvent exclusivement de la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas fait dans le but de discriminer contre aucun membre de l'Union.-

17. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.

La Compagnie et l'Union ont préparé conjointement une classification occupationnelle des opérations de l'usine et des taux de salaires pour chaque de ces classifications, qui est attachée aux présentes comme annexe "A" et fait partie de cette convention. Ces taux devront demeurer en force et effet pour la durée de cette convention.-

18. VALIDITE DE CETTE CONVENTION.

Au cas où aucune des clauses de cette convention deviendrait nulle dû aux lois ceci n'affectera en rien la validité de cette convention.-

19. DUREE DE LA CONVENTION.

Cette convention demeurera en vigueur pour une période de douze (12) mois, s'étendant du 1er novembre 1952 au 31 octobre 1953, et sera par après renouvelée automatiquement d'années en années, à moins que l'une ou l'autre des parties contractantes ne donne à l'autre partie, au plus 60 jours et au moins 30 jours avant l'expiration de la première ou de toute période subséquente de douze mois de calendrier, avis par écrit de son intention de terminer ou d'amender cette convention.- Les termes de cette convention demeureront en vigueur au cours des négociations d'une nouvelle convention en remplacement de celle-ci.

Faite et intervenue en la municipalité de Beaupré, ce 1er jour de novembre 1952.-

MONTMORENCY DISTILLERY LTD.

Per signature illisible.

" "

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE DISTILLERIE
DE BEAUPRE, LOCAL 300 C.M.T.C.

Par Joseph Taillon,

J. Tremblay,

CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA.

approuvé par: B. L. Boulanger.-

CEDULE DE SALAIRES.

SUPPLEMENT "A"

Maintenance Man	\$1.40
Cooper	1.15
Asst. Cooper	1.10
Boilerman	1.15
Stillman	1.15
Mach and Pump Man	1.15
Skilled Labor	1.15
Mash Man	1.10
Fermentation Man	1.10
Mill Man	1.05
Asst. Fermentation Man & Helper	1.00
Leak Hunter	1.05
Utility Man	1.15
Dry House Operator	1.05
General Labor (Male)	1.00
General Labor (Female)	0.65

Une prime de 5¢ de l'heure sera payée aux employés de L'Union qui travailleront sur les shifts entre minuit et 8.00 a.m.

Les taux initial pour les hommes sera de 90¢ de l'heure et sera augmenté de 2¢ après trois mois.

Le taux initial pour les femmes sera de 60¢ de l'heure et sera augmenté de 5¢ après trois mois.-

AGREEMENT made and entered into this 1st day of November 1951 BY

AND BETWEEN

Montmorency Distillery, Ltd duly former having its Office and a plant in the municipality of Beaupré of Montmorency County, P.Q. represented for the purpose of the present by its manager hereinafter called the COMPANY, PARTY OF THE FIRST PART.-

-and-

THE TRADES AND LABOR CONGRESS OF CANADA AND its Local 300 UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE DISTILLERIE DE BEAUPRE, REPRESENTED FOR THE purpose of the present by a committee duly authorized by the members of the Union, hereinafter called the Union, PARTY OF THE SECOND PART.-

PREAMBLE.

The following clauses are to form, one and all, a collective labor agreement for the purpose of establishing a firm basis for harmonious relations in the best interest of the said parties.-

1. INTERPRETATION.

The term Company when used in this agreement shall mean Montmorency Distillery Ltd, Beaupré., Montmorency County, P.Q.-

The term Union shall mean the Trades and Labor Congress of Canada and its Local 300 Union Federale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré.-

The term Employees shall mean all the employees of the Company at its Beaupré plant, save and except office employees, laboratory employees, watchmen, foremen, foreladies, and others of a rank senior to foremen.-

2. RECOGNITION.

The Union, having been formally certified by the Quebec Labour Relations Board the 30th day of March 1948 as bargaining representatives, is hereby recognized by the Company as the sole collective bargaining agency for all the employees of the Company as described in Section 1 with respect to all matters falling within the scope of this agreement during the term of said agreement or

any renewal or extension thereof, as long as the Union will possess its certificate.

3. UNION SECURITY.

a) Employees of the Company who at the date of this agreement are members in good standing of the Union, according to the constitution and by-laws thereof, shall, as a condition of continued employment with the Company, be required to maintain such membership for the duration of this agreement.-

b) Employees of the Company who at the date of this agreement are not members of the Union, shall, as a condition of continued employment with the Company, be required to join the Union within the following forty-five (45) days and to maintain such membership, according to the constitution and by-laws of the Union, for the duration of this agreement.-

c) New employees hired by the Company after the date of this agreement, shall as a condition of employment and of continued employment with the Company, join the Union within the following forty five (45) days and be required to maintain such membership according to the constitution and by-laws of the Union, for the duration of this agreement.

d) Should any employee violate any provisions of this clause, discontinue his membership in the Union or refuse to become a member shall carry with it, dismissal from the Company's employ.-

4. UNION CHECK-OFF OF DUES.

The Company agrees, upon receiving a written request, to that effect, from any of its employees who is a member of the Union to deduct union monthly dues from the wages of such member commencing on the first pay each calendar month, during the term of this agreement. When such written authorization has been delivered to the Company, it shall be irrevocable during the term of this agreement or any renewal thereof, save and except during the period as provided for by the Quebec Labour Relations Act. (S.R.Q. 1941 chap. 162a)

The authorization shall be in the following form:-

"I, the undersigned, do hereby authorize and direct Montmorency Distillery Ltd., to deduct my union dues of _____ per month from the first pay of each month hereafter and pay the same to the financial secretary of Union Federale des Ouvriers

de Distillerie de Beauce, Local 300, T.L.C.G., within the following eight (8) days. This authorization is irrevocable by me during the term of the present collective agreement between the Company and the Union or any renewal thereof, save and except within the period as provided by law. Any revocation by me of this authority except or provided herein may be subject to discharge from the Company's employ. The Company will incur no liability whatsoever as a result of such deductions."

It is understood that for the duration of this agreement Union dues for male employees shall be \$1.50 per month, and \$1.00 per month for female employees.-

5. Working hours

(a) Regular day work shall consist of eight (8) hours of work per day from Monday to Saturday inclusive. One interval of one hour at midday shall be allowed for lunch.-

(b) Rotation shifts shall consist of eight (8) hours per shift.-

6. OVERTIME.

All work performed in excess of working hours as defined in Article 5 of the present agreement, will be considered as overtime and shall be remunerated at the rate of time and one-half.

Employees who with the permission of the Employer, may exchange shifts as a convenience to each other, shall not be entitled to the overtime rate of pay for working the shift of the other employee.-

All work performed on Sundays and the following holidays shall be paid at the rate of double time: New Year's Day, Epiphany, Good Friday, Labor Day, All Saints' Day, Immaculate Conception and Christmas Day.-

Exception to the above with respect to Sunday work is made as follows : Shift employees engaged in continuous operation work shall not be paid double time for Sunday work where they have another.-

day off during the work week . Double time shall be paid to such employees for any seventh consecutive day worked.-

Employees who perform no work on the following holidays shall receive straight time pay: New Year's Day, Labor Day, Christmas Day, Epiphany, and All Saints 'Day.

To be eligible for a holiday or holiday pay, an employee must appear on the payroll during the week in which the holiday occurs.-

7. VACATION WITH PAY.

All employees governed by this agreement shall be entitled to vacations with pay in accordance with the Quebec Minimum Wage Board No, 3 revised.

Each employee governed by this agreement who has been for four years in the service of the Company on April 30th, will be entitled to two weeks' vacation with his regular pay.-

8. LOST TIME .

Any employee who shall have turned up for work and who for reasons beyond his control is subsequently sent home, shall receive compensation from the Company equivalent to three hours for work at his regular rate.

9. DISMISSALS.

The management of the Company shall give upon the Union's request, providing this request is made within five days following the dismissal, the reason for the dismissal of any employee. Should the employee feel that the discharge is unjust the matter will become a discussable grievance under the provisions of Article 12 concerning grievances-

10. TRANSFERS.

If an employee shall be temporarily transferred to a job for which it has been a custom of the Company to pay a higher rate,

he shall receive the rate customarily paid by the Company for it .
If an employee shall be temporarily transferred to a job for which
it has been a custom of the Company to pay a lower rate, he shall
continue to receive his previous rate. If at the end of six
working days, the employee is still on the lower rated job, the
Company may pay the employee the rate called for by the job.-

11. SENIORITY.

(a) The Company undertakes to recognize the seniority of
its employees, provided that in its opinion, capacity, competency
and ability are equal. It is agreed that there shall be separate
seniority for male and female employees, and such seniority rights
shall apply in the filling of vacancies, making layoffs, and recalls
from layoff.-

(b) VACANCIES:

When a position is vacant in any particular group or job
classification, the employee who has accumulated the longest ser-
vice with the Company shall be given preference to fill such
vacant position subject to (a) of Section 11.-

If the position requires it, the Company shall assign
an employee to fill it and at the same time post a notice stating
all particulars and qualifications necessary for such job. Within
a period of two full working days, any employee interested may make
application for such position.-

When the Company has made its choice, its decision
shall be posted for a period of 24 hours before the job is filled
and if within the said period an employee from amongst the applicants
feels that he has been unjustly dealt with, the matter shall be
negotiated between the Company and the Union.-

(c) LAYOFFS:

When any employee is to be laid off due to lack of work or
other reasons, the employee with the least accumulated service
with the Company shall be the first to be laid off subject to (a) of
Section 11 herein.

(d) RE-HIRING.

In the re-hiring of new employees, preference shall be given to former employees who were laid off because of lack of work and who had the longest service with the Company subject to

(a) of Section 11 herein.-

(e) LOSS OF SENIORITY

Seniority of an employee shall be considered broken and all rights forfeited when he:-

- a) voluntarily leaves the service of the Company
- b) is discharged for cause.

12. GRIEVANCE COMMITTEE.

A committee of three members will be elected or appointed by the Union members amongst employees of the plant and will be known as the grievance committee.-

The grievance committee is authorized to discuss and settle with the Company all complaints of the employees and of the Union that may arise concerning the interpretation, the application or the violation of this agreement and a sincere effort shall be made by the parties to settle it in accordance with the following.-

a) The employee concerned shall discuss the grievance or the complaint with his immediate foreman.-

b) If the grievance is not settled mutually with the foreman, the employee shall discuss the complaint or the grievance with his department representative on the grievance committee and through him shall make all reasonable effort to attain a settlement with the foreman. Failing mutual settlement, the grievance committee member will be free to discuss during working hours with Company representative and if such discussion does not bring settlement, the grievance shall then be referred to the grievance committee.

c) Meetings between the grievance committee and the Company Manager shall be mutually arranged, the grievance committee shall submit in writing all grievances that will be taken up at such meetings. Such meetings shall be held within 48 hours of the request.

13 ARBITRATION.

If the Company and the Union cannot agree on any question dealt with under paragraph 12, all questions in dispute between the parties, shall be submitted to arbitration, in the manner contemplated by the Quebec Trade Disputes Act (R.S.Q. Chap. 167), and this Agreement shall take the place of the application referred to in Section 20 of the said Act.-

The decision of the Council of Arbitration shall be final and binding upon the parties in the same manner as parties are bound by an Arbitration Award rendered under the provisions of Chapter 73 of the Code of Civil Procedure, Article 1431 to 1444 (the present collective Agreement being considered as taking the place of the Agreement referred to in Section 26 of the said Quebec Trade Disputes Act.)

Only matters covered by this agreement shall be subject to arbitration. The arbitration Board shall not have the power to amend, add or to delete the provisions of this Agreement.-

The Company authorizes the Union to post on the shop bulletin board notices and communications pertaining to the business of the Union.-

14.....Any officers of the Union, not exceeding three, at the same time, may obtain permission if reasonable to the Company in the operation of its business to take time off without pay to transact the business of the Union.-

15. MANAGEMENT OF THE PLANT.

The management of the plant and the direction of the working forces, including the right of hire, transfer, promote suspend or discharge for proper cause, to relieve employees from duty because of lack of work, and to maintain discipline and efficiency of employees, is vested exclusively in the Company, provided that this will not be used for the purpose of discriminating against any member of the Union.

16. WAGES AND CLASSIFICATION.

The Company and the Union have jointly prepared a list of occupational classifications for the operations of the plant, including rates for each classification which is attached hereto as Supplement "A" and made a part of this Agreement. These rates shall remain in full force and effect for the life of this agreement.-

17. VALIDITY OF AGREEMENT.

The fact that any one of its clauses may be null according to law will not affect the validity of this Agreement.-

18. DURATION.

The present Agreement shall be effective as of November 1, 1951 to and including October 31, 1952 and shall be automatically renewed thereafter, from year to year, unless one of the contracting parties advises the other party in writing, not more than sixty (60) days and not less than thirty (30) days before the expiration date of this Agreement or any renewal thereof, of its intention to terminate or to amend this agreement. The terms of this Agreement shall remain in force during the negotiations of its renewal.-

MADE AND ENTERED into the municipality of Beaupré, this 1st day of November 1951.-

MONTMORENCY DISTILLERY, LTD.

Per Al. Côté.
President Manager

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE DISTILLERIE DE BEAUPRE , Local 300 C.M.T.C.

PER Joseph Taillon Prés.

J. Tremblay.

The TRADES AND LABOR CONGRESS
OF CANADA.

APPROVED BY:
J. Trudeau.

WAGE SCHEDULE.

SUPPLEMENT "A"

Maintenance Man	1.20
Cooper	1.10
Asst. Cooper	1.05
Boilerman	1.10
Still Man	1.10
Mach and Pump Man	1.10
Skilled Labor	1.05
Mash Man	1.05
Fermentation Man	1.05
Mill Man	1.00
Asst. Fermentation Man & Helper	.95
Leak Hunter	1.00
General Labor (Male)	.95
General Labor (Female)	.65

The starting rate for male employees shall be 93¢ per hour and
after three months shall be increase by 2¢

The starting rate for female employees shall be 60¢ per hour and
after three months shall be increased by 5¢

AGREEMENT made and entered into this 1st day of November 1948.

BY AND BETWEEN

663

Distillerie Montmorency Distillery Inc.,
duly formed having its office and a
plant in the municipality of Beaupré,
Montmorency County, P.Q., represented
for the purpose of the present by its
manager hereinafter called the COMPANY
PARTY OF THE FIRST PART.

- and -

THE TRADES AND LABOR CONGRESS OF CANADA
and its local 300 UNION FEDERAL DES
OUVRIERS DE DISTILLERIE DE BEAUPRE,
represented for the purpose of the
present by a committee duly authorized
by the members of the Union, herein-
after called the UNION.

PARTY OF THE SECOND PART.

P R E A M B L E

The following clauses are to form, one and all, a collective labor agreement for the purpose of establishing a firm basis for harmonious relations in the best interest of the said parties.

1. INTERPRETATION.

The term Company when used in this agreement shall mean Distillerie Montmorency Distillery Inc., Beaupré Montmorency County P.Q.-

The term Union shall mean the Trades and Labor Congress of Canada and its Local 300 Union Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré.

The term Employees shall mean all the employees of the Company at its Beaupré plant, save and except office employees, laboratory employees, watchmen, foremen and others of a rank senior to foremen.

19/1921

2.- RECOGNITION.

The Union, having been formally certified by the Quebec Relations Board the 30th day of March 1948, as bargaining representatives, is hereby recognized by the Company as the sole collective bargaining agency for all the employees of the Company as described in Section 1, with respect to all matters falling within the scope of this agreement during the term of said agreement or any renewal or extension thereof, as long as the Union will possess its certificate.

3. UNION SECURITY.

(a) Employees of the Company who at the date of this agreement are members in good standing of the Union, according to the constitution and by-laws thereof, shall, as a condition of continued employment with the Company, be required to maintain such membership for the duration of this agreement.

(b) Employees of the Company who at the date of this agreement are not members of the Union, shall, as a condition of continued employment with the Company, be required to join the Union within the following forty-five (45) days and to maintain such membership, according to the constitution and by-laws of the Union for the duration of this agreement.

c) New employees hired by the Company after the date of this agreement shall, as a condition of employment and of continued employment with the Company, join the Union within the following forty-five (45) days and be required to maintain such membership according to the constitution and by laws of the Union, for the duration of this agreement.

d) Should any employee violate any provisions of this clause, discontinue his membership in the Union or refuse to become member shall carry with it dismissal from the Company's employ.

4. UNION CHECK-OFF OF DUES.

The Company agrees upon receiving a written request, to that effect, from any of its employees who is a member of the Union, to deduct union monthly dues from the wages of such member commencing on the first pay each calendar month, during the term of this agreement. When such written authorization has

been delivered to the Company, it shall be irrevocable during the term of this agreement or any renewal thereof, save and except during the period as provided for by the Quebec Labour Relations Act. S.R.Q. 1941, Chap. 162a). The authorization shall be in the following form:

" I, the undersigned, do hereby authorize and direct Distillery Montmorency Distillery Inc., to deduct my union dues of \$1.00 per month from the first pay of each month hereafter and pay the same to the financial secretary of Union Fédérale des Ouvriers de Distillerie de Beaupré, Local 300, T.L.C.C. within the following eight (8) days. This authorization is irrevocable by me during the term of the present collective agreement between the Company and the Union or any renewal thereof, save and except within the period as provided by law. Any revocation by me of this authority except or provided herein may be subject to discharge from the Company's employ. The Company will incur no liability whatsoever as a result of such deductions."

5.- WORKING HOURS.

(a) Regular day work shall consist of eight (8) hours of work per day from Monday to Saturday inclusive. One interval of one hour at midday shall be allowed for lunch.

(b) Rotation shifts shall consist of eight (8) hours per shift.

6.- OVERTIME.

All work performed in excess of working hours as defined in Article 5 of the present agreement, will be considered as overtime and shall be remunerated at the rate of time and one half.

Employees who, with the permission of the Employer, may exchange shifts as a convenience to each other, shall not be entitled to the overtime rate of pay for working the shift of the other employee.

All work performed on Sundays and the following holidays shall be paid at the rate of double time: New Year's Day, Epiphany, Good Friday, Labor Day, All Saints Day, Immaculate Conception and Christmas Day

Exception to the above with respect to Sunday work is made as follows: Shift employees engaged in continuous operation work shall not be paid double time for Sunday work where they have another day off during the work. Double time shall be paid to such employees for any seventh consecutive day worked.

Employees who perform no work on the following holidays shall receive straight time pay: New Year's Day, Labor Day, Christmas Day.

To be eligible for a holiday or holiday pay, employees must appear on the payroll during the week in which the holiday occurs.

7. VACATION WITH PAY.

All employees governed by this agreement shall be entitled to vacations with pay in accordance with the Quebec Minimum Wage Board No. 3 revised.

Each employee governed by this agreement who has been for four years in the service of the Company on April 30th, will be entitled to two weeks vacations with his regular pay.

8. LOST TIME.

Any employee who shall have turned up for work and who for reasons beyond his control is subsequently sent home, shall receive compensation from the Company equivalent to three hours for work at his regular rate.

An employee who is recalled to work outside of his working hours shall receive a remuneration not less than two hours at time and one half of his regular rate.

9. DISMISSALS.

The management of the Company shall give upon the Union's request, providing this request is made within five days following the dismissal, the reason for the dismissal of any employee. Should the employee feel that the discharge is unjust, the matter will become a discussable grievance under the provisions of Article 12 concerning grievances.

10. TRANSFERS

If an employee shall be temporarily transferred to a job for which it has been a custom of the Company to pay a higher rate, he shall receive the rate customarily paid by the Company for it. If an employee shall be temporarily transferred to a job for which it has been a custom of the Company to pay a lower rate, he shall continue to receive his previous rate. If at the end of six working days, the employee is still on the lower rated job, the Company may pay the employee the rate called for by the job.

11. SENIORITY.

(a) The Company undertakes to recognize the seniority of its employees, provided that in its opinion, capacity competency and ability are equal:

(b) VACANCIES.

When a position is vacant in any particular group or job classification, the employee who has accumulated the longest service with the Company shall be given preference to fill such vacant position subject to (a) of Section 11.

If the position requires it, the Company shall assign an employee to fill it and at the same time post a notice stating all particulars and qualifications necessary for such job. Within a period of two full working days, any employee interested may make application for such position.

When the Company has made its choice, its decision shall be posted for a period of 24 hours before the job is filled and if within the said period an employee from amongst the applicants feels that he has been unjustly dealt with, the matter shall be negotiated between the Company and the Union:

c) LAYOFFS:

When any employee is to be laid off due to lack of work or other reasons, the employee with the least accumulated service with the Company shall be the first to be laid off subject to (a) of Section 11 herein.

(d) RE- HIRING.

In the re-hiring of new employees, preference shall be given to former employees who were laid off because of lack of work and who had longest service with the Company subject to (a) of Section 11 herein.

(c) LOSS OF SENIORITY.

Seniority of an employee shall be considered broken and all rights forfeited when he:

- a) voluntarily leaves the service of the Company
- b) is discharged for cause.

12. GRIEVANCE COMMITTEE.

A committee of three members will be elected or appointed by the Union members amongst employees of the plant and will be known as the grievance committee.

The grievance committee is authorized to discuss and settle with the Company all complaints of the employees and of the Union that may arise concerning the interpretation, the application or the violation of this agreement and a sincere effort shall be made by the parties to settle it in accordance with the following.

- a) The employee concerned shall discuss the grievance or the complaint with his immediate foreman.
- b) If the grievance is not settled mutually with the foreman, the employee shall discuss the complaint or the grievance with his department representative on the grievance committee and through him shall make all reasonable effort to attain a settlement with the foreman. Failing mutual settlement the grievance committee member will be free to discuss during working hours with the Company representative and if such discussion does not bring settlement, the grievance shall then be referred to the grievance committee.

- c) Meetings between the grievance committee and the Company Manager shall be mutually arranged, the grievance committee shall submit in writing all grievances that will be taken up at such meetings. such meetings shall be held within 48 hours

of the request.

13. ARBITRATION.

If the Company and the Union cannot agree on any question dealt with under paragraph 12, all questions in dispute between the parties shall be submitted to arbitration, in the manner contemplated by the Quebec Trade Disputes Act. (R.S.Q. 1941, Chap. 167,) and this Agreement shall take the place of the application referred to in Section 20 of the said Act.

The decision of the Council of Arbitration shall be final and binding upon the parties in the same manner as parties are bound by an Arbitration Award rendered under the provisions of Chapter 73 of the Code of Civil procedure, Articles 1431 to 1444, (the present collective Agreement being considered as taking the place of the Agreement referred to in Section 26 of the said Quebec Trade Disputes Act.)

Only matters covered by this Agreement shall be subject to arbitration, The arbitration Board shall not have the power to amend, add or to delete the provisions of this Agreement.

The Company authorizes the Union to post on the shop bulletin board notices and communications pertaining to the business of the Union.

14. Any officers of the Union, not exceeding three, at the same time, may obtain permission if reasonable to the Company in the operation of its business to take time off without pay to transact the business of the Union.

15. MANAGEMENT OF THE PLANT.

The management of the plant and the direction of the working forces, including the right of hire, transfer, promote, suspend or discharge for proper cause, to relieve

employees from duty because of lack of work, and to maintain discipline and efficiency of employees is vested exclusively in the Company, provided that this will not be used for the purpose of discriminating against any member of the Union.

16. WAGES AND CLASSIFICATION.

The Company and the Union have jointly prepared a list of occupational classifications for the operations of the plant, including rates for each classification which is attached hereto as Supplement "A" and made a part of this Agreement. These rates shall remain in full force and effect for the life of this agreement.

17. VALIDITY OF AGREEMENT.

The fact that any one of its clauses may be null according to law will not affect the validity of this Agreement.

18. DURATION

The present Agreement shall be effective as of November 1st 1948 to October 31st 1949 and shall be automatically renewed thereafter, from year to year, unless one of the contracting parties advises the other party in writing, not more than sixty (60) days and not less than thirty (30) days before the expiration date of this Agreement or any renewal thereof, of its intention to terminate or to amend this Agreement. The terms of this Agreement shall remain in force during the negotiations of its renewal.

MADE AND ENTERED into the municipality of Beupré, this 1st day of November 1948.

DISTILLERIE MONTMORENCY DISTILLERY INC.

Per: Unreadable signature.
Ass't. Secretary Ass't. Treasurer
UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE DISTILLERIE
DE BEAUPRE, LOCAL /300 C.M.T.C.

Per Léopold Caron, Prés.

Johny Tremblay, Sec.

THE TRADES AND LABOR CONGRESS
OF CANADA
APPROVED BY:

Reni Duquette.
Organizer.

WAGE SCHEDULE.

Supplement "A"

Maintenance Man	.97
Cooper	.87
Asst. Cooper	.82
Boilerman	.87
Still Man	.87
Mash and Pump Man	.87
Skilled Labor	.82
Mash Man	.82
Fermentation Man	.82
Mill Man	.77
Asst. Fermentation Man & Helper	.72
Leak Hunter.	.77
General Labor	.72

The starting rate shall be 70¢ per hour and after three months shall be increased by 2¢