

No.

118-23

NOM

Brasserie Molson du Québec
Stée



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Rencouvellement	31 01 310103	7/9/03/19

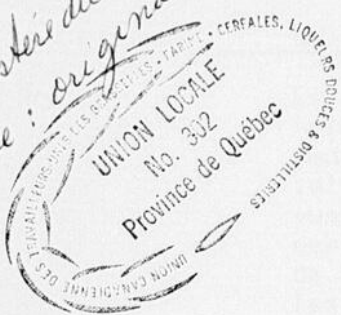
IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	BRIQUETERIE MAISON D'UN QUÉBÉCOIS LITÉE	7/9/12/31	7/9/12/21	101/13
A2				Employeur
A3	MAISON MAITRES-DAMES EST MONTREAL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			110101023	210101013
			A12 Code d'activite	
			6295	
			Convention	
Carte	Nom de la partie syndicale A09			
A4	UNION TRAVAILIERS BRASSERIES FABRIQUE			
A5	GENÉRALIS UNICOMMERCIALS INDUSTRIE			

Statut de la convention	Type d'acte de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 013	A16 1110	A17 15110	A18 0103	A19 -	A20 010	A21 717	A22	A23 112
01 Rencouvellement 02 Première 03 Secondaire (branche) 04 Secondaire (branche) 05 Secondaire (branche) 09 Autre disposition	01 Un employeur (pas d'entrep. et/ou d'inst.) 02 Un employeur (pas d'entrep. et/ou d'inst.) 03 Un emp. plus info. d'entrep. et/ou d'inst. 04 Un emp. plus info. d'entrep. et/ou d'inst. 05 Plus. emp. plus info. d'entrep. et/ou d'inst. 07 Plus. emp. plus info. d'entrep. et/ou d'inst. 09 Autre disposition	01 Sans effet 02 BAO 03 FAT/CO/GTC 04 GTC 05 CSO 06 CSO 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 OPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-Saint-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bas-Francis 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Cent. 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans effet 01 Caspiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Chauffeurs et vendeurs 05 Chauffeurs-voitures 06 Mécano. et emp. garage 07 Numéros d'entrep. 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mécaniciens et assés. 17 Bucherons et emp. camp. 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans effet 01 Cadre 02 Professionnelle 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce d'alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Plaf. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Plaf. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Code de la convention	Date		15/10/03		Vérificateur		15/10/03		

Ministère du Travail
Copie : originale



Mr. Leduc

118-23

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

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

Ci-après appelée la "Compagnie" ou "l'Employeur"

D'UNE PART

ET:

L'UNION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS UNIS, DES
BRASSERIES, DE LA FARINE, DES CÉREALES, DES
LIQUEURS DOUCES ET DISTILLERIES, LOCAL 302
affilié au Congrès du Travail du Canada (C.T.C.)
à la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.)
et au Conseil du Travail de Montréal.
SECTION VENTES

Ci-après appelée "l'Union"

D'AUTRE PART

REÇU

MAI 30 1979

GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE — QUÉBEC

M. Leduc
[Signature]

1979 MAI 29 11:30

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette Convention est de favoriser des relations harmonieuses et ordonnées entre la Compagnie et ses employés, d'établir certains règlements devant régir leurs relations, d'améliorer le rendement et la productivité en vue d'obtenir le maximum d'efficacité dans l'exploitation des affaires de la Compagnie, de permettre l'établissement de conditions de travail et de bien-être structurées pour les employés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème ou litige relevant de la juridiction de la présente Convention.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union pour la durée et pour les fins de la présente Convention comme étant le seul négociateur ayant le pouvoir de négocier collectivement pour tous les salariés au sens du code du travail, visés par le certificat accordé par le Service du Droit D'Association le 14 novembre 1975 et amendé le 3 février 1976.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer ses affaires et d'opérer son équipement, le tout sujet aux seules restrictions imposées par la Loi et pourvu que ce droit ne soit pas incompatible avec les termes de la présente Convention. En ce dernier cas, l'Union se réserve le droit de loger un grief selon les dispositions de l'article 10.

ARTICLE 4- ACTIVITES DE L'UNION

- 4.01
- a) La Compagnie accordera un congé non payé à deux (2) employés élus ou nommés représentants officiels de l'Union Canadienne ou de l'Union locale, si leurs fonctions nécessitent leur absence complète du travail à la Compagnie. Un préavis de deux (2) semaines sera donné à la Compagnie.
 - b) La Compagnie continuera de payer le salaire et les bénéfices marginaux d'un employé dûment autorisé à être absent et l'Union la remboursera pour le montant des salaires bruts effectivement payés à tel employé pendant cette période d'absence et ce, au plus tard à la fin du mois suivant. L'ancienneté de l'employé comptera pendant son absence, comme s'il avait travaillé pour la Compagnie.

ARTICLE 4- ACTIVITES DE L'UNION (suite)

- 4.02 La Compagnie accordera un congé non payé à deux (2) (incluant ceux prévus à l'article 4.01 ^{MR} s'ils sont déjà en congé) employés choisis par l'Union comme représentants aux congrès national et provincial du C.T.C. et de la F.T.Q. Dans tous ces cas, l'Union avisera la Compagnie du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail, aussitôt que possible et dès que la chose sera connue.
- 4.03 La Compagnie fournira à l'Union des tableaux exclusifs sur lesquels elle pourra afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union, dûment signés par un dirigeant de ladite Union et approuvés par le service du Personnel. Ces avis seront affichés par un représentant de l'Union.
- 4.04 Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, de son origine raciale, de sa religion ou de son adhésion politique.
- 4.05 Trois salariés, au maximum, ne subiront aucune perte salariale pour représenter l'Union lors des séances de négociations avec la Compagnie, y compris toute séance de conciliation.
- 4.06 Un congé payé de six (6) jours par année répartis parmi un maximum de trois (3) officiers syndicaux, pour fins de formation syndicale, sera accordé sur demande officielle de l'Union.

ARTICLE 5- SECURITE DE L'UNION

- 5.01 Pour garder leur emploi continu, tous les employés de l'élément négociateur devront être membres de l'Union.
- 5.02 a) Pour garder leur emploi continu, tous les nouveaux employés de l'élément négociateur devront devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours qui suivront leur date d'embauchage.
- b) Tout employé transféré temporairement dans la présente unité de négociation commencera à payer des cotisations, s'il y est affecté pour une période continue de plus d'un (1) mois. Aucune cotisation ne sera prélevée pour le premier du mois.

ARTICLE 5- SECURITE DE L'UNION (suite)

- 5.03 La Compagnie ne sera tenu de renvoyer un employé que pour les raisons suivantes:
1. non-paiement du coût de l'initiation d'Union
 2. non-paiement des cotisations dues à l'Union
- 5.04
- a) La Compagnie offrira à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage, l'occasion d'autoriser par écrit ladite Compagnie à déduire de sa paie, les cotisations et le coût d'initiation à l'Union. Si un employé ne profite pas de cette occasion, la Compagnie en avisera le secrétaire-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivant ce refus. La Compagnie remettra au secrétaire-trésorier de l'Union deux (2) copies de l'autorisation écrite, signés par l'employé.
 - b) Sur réception d'une autorisation écrite, signée par un employé, la Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de ce même employé, toutes cotisations syndicales autorisées par l'Union, selon sa Constitution. Le Comité Exécutif de l'Union informera la Compagnie par écrit du montant des cotisations syndicales ainsi autorisées devant être déduites de la paie hebdomadaire des employés, ainsi que les exemptions de paiement de telles cotisations.
 - c) Le montant des cotisations ainsi perçu par la Compagnie, sur la paie des employés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard entre le 10e et le 15e jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms de tous les employés pour qui de telles déductions ont été faites.
 - d) Tout employé pourra se retirer de l'Union, sans perte d'emploi, entre le 90e et le 60e jour qui précède l'expiration de cette Convention. Il devra cependant continuer de payer ses cotisations jusqu'à la perte du certificat d'accréditation.

ARTICLE 6- NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

- 6.01 Il est convenu par la présente que l'Union ne formera, n'autorisera, n'approuvera, ne soutiendra, ni ne prendra part à aucune grève, journée d'étude, arrêt ou ralentissement de travail ou toute autre forme d'interférence et que la Compagnie n'imposera pas de lock-out à aucun employé ou groupe d'employés, pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 7- SECURITE ET SANTE

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

ARTICLE 8- AVIS

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

Le Local 302 (MOLSON), affilié à l'Union Canadienne des Travailleurs Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs Douces et Distilleries,
1654, rue Papineau
App. 2
Montréal, Québec
H2K 4H9

et tout avis devant être envoyé à la Compagnie sera adressé comme suit: -

La Brasserie Molson du Québec Limitée
a/s Directeur des Relations Industrielles
1555 est, rue Notre-Dame
Montréal, Québec
H2L 2R5

ARTICLE 9- ANCIENNETE

- 9.01 Tout nouvel employé sera soumis à une période de probation de six (6) mois consécutifs de travail durant laquelle il n'acquerra aucun droit d'ancienneté et durant laquelle la Compagnie se réserve le droit de renvoyer ledit employé sans recours à l'article 10, Règlement des griefs, et sans que l'Union ne puisse intervenir.
- Toutefois, l'ancienneté de l'employé ayant terminé sa période de probation comptera à partir de sa date d'embauchage.
- 9.02 L'ancienneté se définit comme la durée totale des services d'un employé depuis sa date d'entrée au service de la Compagnie. L'ancienneté ne s'accumulera pas durant les périodes de mise à pied.

ARTICLE 9- ANCIENNETE (suite)

- 9.03 La Compagnie dressera des listes d'ancienneté tous les six (6) mois de tous les employés qui auront terminé leur période de probation. Ces listes contiendront le nom de l'employé, sa classe, son service, sa date d'ancienneté et sa date de naissance. Des copies en seront envoyées à l'Union et seront affichées sur les tableaux de l'Union.
- 9.04 Tout employé perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes: -
1. Congédiement pour cause
 2. Démission volontaire de l'employé
 3. Absence du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables sans permission de la Compagnie, sauf pour des raisons incontrôlables avec fardeau de la preuve par l'employé.
 4. Défaut de se présenter dans les sept (7) jours qui suivent le rappel au travail d'un employé qui avait été mis à pied.
 5. Mise à pied de plus de douze (12) mois consécutifs alors qu'il a moins de dix (10) ans de service, ou s'il est mis à pied pour une période de plus de soixante dix-huit (78) semaines alors qu'il a plus de dix (10) ans de service.
- 9.05 Les mises à pied et les rappels seront effectués selon l'ancienneté de classe.
- 9.06 Les promotions et les transferts se feront par ordre d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences de la fonction.
- 9.07 Pour les employés ayant commencé le même jour, la date de naissance de l'employé détermine l'ordre d'ancienneté.
- 9.08 Si à cause d'un changement important dans les opérations la Compagnie se voit forcée de réduire le personnel de l'unité de négociation de façon permanente, la Compagnie informera l'Union deux (2) mois à l'avance dudit changement. La Compagnie et l'Union discuteront ensemble des possibilités de transferts pour des positions permanentes qui pourraient être disponibles.

ARTICLE 10- PROCEDURE DE GRIEFS

- 10.01 Première étape -
L'employé seul, ou accompagné de son délégué syndical, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui est l'occasion du grief, adresse verbalement son grief à son supérieur immédiat qui doit répondre dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

ARTICLE 10- PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 10.02 Deuxième étape -
Un grief écrit sera présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivants par l'Union au directeur du service. Ce grief écrit doit mentionner l'événement visé, le remède recherché et les clauses concernées dans la Convention. L'Union peut procéder par son comité de griefs, de trois (3) membres si elle le préfère. Le directeur de service doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.
- 10.03 Troisième étape -
Arbitrage selon avis par une partie à l'autre, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, avec désignation d'un représentant. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, l'autre partie doit aviser la première du nom et de l'adresse de son représentant. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de ce dernier avis, les deux représentants désignés s'entendent sur le choix d'un arbitre auprès de qui ils agiront à titre d'assesseurs.
- 10.04 A défaut par une partie de désigner son représentant, ou par les deux parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre, une désignation sera faite par le Ministère du Travail sur demande d'une des parties dans les dix (10) jours ouvrables.
- 10.05 L'arbitre et les assesseurs devront entendre le grief et délibérer sur le cas dans le plus bref délai; l'arbitre, seul, rendra une décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition du grief; cette décision sera finale; elle liera les parties et les salariés visés et elle sera exécutoire dans les trente (30) jours suivant la signification aux parties. L'arbitre n'aura pas juridiction pour modifier quoi que ce soit dans la Convention.
- 10.06 Dans le cas de mesures disciplinaires, y inclus le congédiement, l'arbitre aura le droit d'annuler la mesure prise par l'Employeur, de la confirmer ou d'y substituer toute mesure qu'il jugera plus appropriée en regard de la preuve faite devant lui.
- 10.07 Tous les délais peuvent être extensionnés du consentement mutuel et écrit des parties.
- 10.08 Chaque partie assumera ses propres frais, les honoraires et les dépenses de ses témoins ainsi que de son représentant; chaque partie défraiera, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10- PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 10.09 Il sera loisible aux parties de s'entendre en tout temps pour ne pas désigner d'assesseur et alors, elles choisiront un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant cet accord; à défaut de quoi désignation sera faite par le Ministère du Travail sur demande d'une partie dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 10.10 Si entente il y a, à quelque'étape que ce soit dans la procédure d'un règlement d'un grief, l'entente obtenue devra être faite par écrit et signée par les parties, et cette entente sera finale et elle liera les parties ainsi que les employés concernés.
- 10.11 Les employés qui représentent l'Union pendant les rencontres de règlement de griefs (à l'exclusion des étapes d'arbitrage) ne subiront aucune diminution salariale.

ARTICLE 11- TEMOINS ET JURÉS

- 11.01 Les employés convoqués comme témoins ou jurés seront payés par la Compagnie comme s'ils étaient au travail, déduction faite des sommes perçues à titre de jurés ou témoins.

ARTICLE 12- OCCASION DE PROMOTION

- 12.01 Lorsqu'une fonction non provisoire dans une catégorie supérieure de l'unité de négociation devient vacante, un avis sera affiché pendant dix (10) jours ouvrables. La Compagnie remettra à l'Union une copie de l'avis et la liste des candidats et elle informera cette dernière des motifs qui ont déterminé son choix.
- 12.02 Si un employé est promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociation, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant douze (12) mois. Pendant cette dernière période, il continuera d'accumuler de l'ancienneté. Après douze (12) mois en dehors de l'unité de négociation, il perdra toute ancienneté.

ARTICLE 13- FETES CONTRACTUELLES

- 13.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours de fêtes contractuelles: -
1. Le Jour de l'An
 2. Le lendemain du Jour de l'An
 3. Le Vendredi Saint
 4. Le lundi de Pâques
 5. La fête de la Reine
 6. Le jour de la Saint-Jean Baptiste
 7. Le jour de la Confédération
 8. La fête du Travail
 9. Le jour d'Action de Grâces
 10. Le jour de Noël
 11. Le premier lundi d'août ou toute autre journée décrétée par la Compagnie pour l'ensemble de son personnel.
 12. Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète une fête, autre que celles énumérées de 1 à 11 ci-dessus, les employés auront droit à cette fête additionnelle, en plus de celles décrites de 1 à 11.

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

- 13.02 Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de permettre la longue fin de semaine pour les employés, conjointement avec une fête contractuelle, des jours de travail pourront être échangés pour des jours non travaillés avant ou après la fête contractuelle, par consentement mutuel de la Compagnie et de tous les employés.

- 13.03 Quand un jour de fête contractuelle tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances pour ce jour, à une date convenue conjointement entre l'employé et la Compagnie.

- 13.04 Si un congé férié tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté à un autre jour convenu mutuellement.

ARTICLE 14- CONGES SPECIAUX

14.01 Congé de deuil

- a) Un congé sans perte de salaire en vue d'assister aux funérailles et d'une durée maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sera accordé à un employé dans le cas du décès de son épouse, époux, fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru.

ARTICLE 14- CONGES SPECIAUX (suite)

14.01 Congé de deuil (suite)

- b) Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père d'un oncle ou d'une tante d'un employé régulier ou d'un parent demeurant avec l'employé ou d'un petit enfant, celui-ci aura droit à un congé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour assister aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

14.02 Congé de naissance

Tout salarié qui a complété sa période de probation selon cette Convention, bénéficie du maintien de son salaire de base et commission, si applicable, pour les heures régulières de la journée ouvrable visée, à l'occasion de la naissance de son enfant.

ARTICLE 15- VACANCES

15.01 Tel que défini dans la politique du premier mai 1977 et modifiée en 1978.

ARTICLE 16- BENEFICES

16.01 Les employés continueront de bénéficier des avantages suivants: -

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

pour la durée de la présente Convention

ARTICLE 17- CONDITIONS DE TRAVAIL

17.01 Vêtements

2 gilets
5 chemises
4 pantalons
2 cravates

pour les représentants exclusivement et à remplacer au besoin.

ARTICLE 18- AUTOMOBILE

- 18.01 Tel que défini dans la nouvelle politique (9.01.78)
- 18.02 La Compagnie remboursera la totalité du coût du permis de conduire (incluant la partie d'assurance) à tous les représentants bénéficiant d'une automobile fournie par la Compagnie.
- 18.03 Nonobstant la politique automobile, il est convenu que les dépenses d'essence seront assumées par la Compagnie, pour tout millage effectué durant les vacances annuelles de l'employé jusqu'à concurrence de mille (1,000) milles. Tous les frais d'essence occasionnés par l'excédent de millage seront assumés par l'employé.
- 18.04 Les conducteurs d'un véhicule seront assujettis au code de discipline "Accident de Véhicule" et bénéficieront également des avantages du comité de sécurité.
- 18.05 Le comité de sécurité comprendra entre autre un membre du local 302 et exclura tout membre d'un autre syndicat.

ARTICLE 19- COTISATIONS SYNDICALES

- 19.01 La Compagnie continuera d'inscrire le montant des cotisations syndicales sur les T4.

ARTICLE 20- PRIME DE REMPLACEMENT

- 20.01 La prime de remplacement d'un représentant des ventes sera de huit (\$8.00) dollars par jour.

ARTICLE 21- MODALITES DIVERSES

- 21.01 En cas de maladie, les vacances accumulées avant le début de la maladie pourront être prises durant l'année en cours suivant la maladie.
- 21.02 Un sarrau sera offert aux employés de la centralisation.
- 21.03 Toute réprimande antérieure à douze (12) mois de calendrier ne sera pas considérée lors d'une mesure disciplinaire, sauf s'il y a eu une infraction quelconque au cours de cette période.
- 21.04 Une copie de tous les avis disciplinaires versés au dossier de l'employé sera envoyée à l'Union et à l'employé impliqué.
- 21.05 Le permis de conduire (\$12.00) du chauffeur-expéditeur régulier sera payé par la Compagnie.
- 21.06 Les employés du P.O.P. seront éligibles au temps supplémentaire conformément à la politique des employés de bureau de la Brasserie Molson du Québec Limitée.
- 21.07 En l'absence du chef du service de la centralisation, John Healey recevra à titre de chef de groupe \$12.00 pour chaque semaine complète de suppléance.

ARTICLE 22- SALAIRES

	01-01-79			01-07-79		
	0*	9 mois	18 mois	0	9 mois	18 mois
Représentant - Ventes de Montréal	22,225	23,550	26,150	22,675	24,000	26,680
Représentant mise en vente - Horloge	20,100	21,300	23,650	20,550	21,775	24,180
Représentant mise en vente - Province	20,525	21,750	24,150	20,975	22,200	24,680
Représentant mise en vente - Montréal	19,675	20,850	23,150	20,125	21,300	23,680
Chauffeur et Expéditeur	17,000	18,000	20,000	17,500	18,550	20,600
Préposé à la cinémathèque - Centralisation	19,125	20,250	22,500	19,650	20,800	23,100
Lettreur	19,125	20,250	22,500	19,650	20,800	23,100

* Ce nombre représente le nombre de mois d'expérience sur la fonction ou expérience équivalente dans les ventes chez Molson.

ARTICLE 23- DUREE

23.01 Cette Convention entrera en vigueur le premier janvier 1979 et le demeurera avec tous ses effets jusqu'au 31 décembre 1979.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce

21 dec 78

PARTIE PATRONALE

J. G. Lavoie

Jean Gosselin

PARTIE SYNDICALE

Guinot Lapage

Marc Beauchamp

Marcel Roy

