NOM

NO 030759

C.A.E. 6295 NO.CONV. 30759
AFFIL. 7 NB.EMPL. 25
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 79300 70
PERS.VIS. 8 NO.ACC. M04691011
DATE ENR.840713

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A.N° (4691-07)

DÉPÔT

030759

Dépôt N°: 84 04 142

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4691-11
Date	Signature: 84-03-27 / Reception: 84-04-05	Durée: Du 83-01-01 Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 25

Association	Employeur
[x] Déposant Local d'Union 301 des Bras. (Sec. Hull) aff. à l'Un. Can. des Trav. Unis des Bras. de la Far. des Céré.des Liqu. Dou. et des Dist. au CTC à la FTQ et au CTR - Att: M. Roland Perrin, sec.co. 310 rue Peel Montréal, QC.H3C 2G8	[ ] Déposant La Brasserie O'Keefe Ltée 30 rue Ducharme Hull, QC. J8Y 3P6

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
07-01	1093 (5)	7

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-05-07

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

003 (011)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE LOCAL D'UNION 301

HULL



'84 APR -5 -8 59

ET

LA BRASSERIE

O'KEEFE

LIMITÉE

1983 - 1984

1983 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LOCAL D'UNION 301 DES BRASSERIES
"SECTION HULL"
AFFILIE A L'UNION
CANADIENNE DES TRAVAILLEURS UNIS
DES BRASSERIES, DE LA FARINE,
DES CEREALES, DES LIQUEURS
DOUCES ET DES DISTILLERIES
AU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA
(C.T.C.)
à la
FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC
(F.T.Q.)
et au
CONSEIL DU TRAVAIL DE LA REGION
310 rue Peel
Montréal (QC)
H3C 2G8

représentant

LES EMPLOYES DE LA SUCCURSALE DE HULL
(ci-après appelée "l'Union")

et

LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE

30 rue Ducharme, Hull (QUEBEC) J8Y 3P6
(ci-après appelée "la Compagnie")

LES PRESENTES FONT FOI

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

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	BUT	1
2	ACCREDITATION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	2
4	ACTIVITES DE L'UNION	2
5	SECURITE DE L'UNION	4
6	NI-GREVE - NI CONTRE-GREVE	7
7	VACANCES	7
	Paie de vacances	11
	Boni de vacances	12
8	SECURITE ET SANTE	13
9	ACTES ILLEGAUX	13
10	AVIS	14
11	DEUIL ET NAISSANCE	14
12	PERIODE DE REPOS	15
13	MAIN-D'OEUVRE ET CAMION DE L'EXTERIEUR	16
14	ACCIDENT OU MALADIE	16
15	ANCIENNETE	17
16	SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	19
17	ALLOCATION DE REPAS	20
18	GAGES	21
19	COMMISSION	21
20	CONGES STATUTAIRES	22
21	STABILISATION DES ROUTES	24
22	PROCEDURE DE GRIEFS	25
23	VETEMENT DE TRAVAIL	27
	Chaussure de sécurité	28
24	REMPLACEMENT DES VENDEURS EN MALADIE OU EN VACANCES	28
	Remplacement en vacances	29
25	BENEFICES	29
26	CHARGEMENT, DECHARGEMENT ET LAVAGE DES CAMIONS	30

TABLE DES MATIERES (Suite)

	TITRE	PAGE
27	RAPPORT JOURNALIER	31
28	DUREE	31
29	BONI D'EQUIPE	32
30	TRAVAIL URGENT	32
31	OCCASION DE PROMOTION	33
	Mutation	34
32	OCCASION D'ENTRAINEMENT	35
33	ELECTION	35
34	DEPLACEMENT SANS TRAVAIL	35
35	CONGEDIEMENT	36
36	HEURES D'OUVERTURE OU DE FERMETURE	37
ANNEXE "A"	ECHELLE DES GAGES	38
	BONI DE VIE CHERE	39
	RETROACTIVITE	39
ANNEXE "B"	RESUME DES AVANTAGES	40
	REGIME DE RETRAITE	45
	AJOURNEMENT DE LA RETRAITE	47
	LETTRES D'ENTENTE	51
	LISTE D'ANCIENNETE	59
	POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES -	60
	PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE	63

ARTICLE 1

BUT

1.01

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

ARTICLE 2

ACCREDITATION

2.01

La Compagnie reconnaît l'Union pour la durée et les fins de la présente convention comme étant le seul négociateur ayant le pouvoir de négocier collectivement pour tous les employé de l'Intérieur et de l'Extérieur de la succursale de Hull, à l'exception des employés de bureau, le tout en conformité avec le certificat, et amendements accordés par la Commission des Relations de Travail du Québec.

2.02

Considérant que l'Union signataire ne possède pas une charte syndicale qui soit strictement limitée à l'unité de négociation arrêtée par la présente convention collective, il est stipulé comme une condition essentielle de la validité de la présente convention collective, que l'Union signataire s'engage dans toute question s'y rapportant à être dûment mandatée exclusivement par la majorité des employés couverts par ladite Convention collective de travail.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01

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

3.02

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

ARTICLE 4

ACTIVITES DE L'UNION

4.01

Aucune activité syndicale n'est permise dans les bureaux de la Compagnie alors qu'elle est faite pendant les heures de travail; toutefois, cela n'empêche pas d'exercer les fonctions prévues à l'Article 22 en vue du règlement de griefs.

4.02

a) La Compagnie accorde un congé non payé à deux (2) employés, choisis par l'Union, comme représentants aux congrès international, national et provincial du C.T.C. et de la F.T.Q. pour la présentation au gouvernement provincial du mémoire annuel de la Fédération du Travail du Québec, pour assister à des cours spéciaux donnés pour les membres du C.T.C. et de la F.T.Q. ainsi que pour les membres ou membres intérimaires du conseil d'administration de l'Union canadienne.

Dans tous les cas, l'Union avise la Compagnie du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail aussitôt que possible et de toute façon, pas moins de trois (3) jours avant ledit événement.

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

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

4.03

Deux (2) employés, maximum, représentant l'Union pendant les négociations des conventions collectives de travail avec la Compagnie, ou participant aux séances de conciliation ou s'occupant du règlement des griefs "d'après L'Article 22" ou siégeant sur le comité de vacances, comité de sécurité et de vêtements de sécurité, ainsi que les employés participant à des rencontres union-gérance aux fins de discuter de sujets d'intérêt commun sont payés selon leur taux de paie régulier, incluant la commission et l'indexation au coût de la vie, s'il y a lieu.

4.04

La Compagnie fournit à l'Union un tableau sur lequel peut être affiché les avis d'assemblées ou autre avis officiel de l'Union, dûment signés par un officier de l'Union, pourvu que l'approbation de la Compagnie soit d'abord obtenue avant l'affichage de tels avis.

4.05

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

4.06

a) La Compagnie accorde un congé non payé à un employé de l'Extérieur ou de l'Intérieur élu ou nommé représentant officiel de l'Union canadienne ou de l'Union local dans le cas où les fonctions nécessitent une absence complète du travail à la Compagnie.

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

b) Toutefois, la Compagnie peut renouveler ledit congé pour deux (2) périodes consécutives de douze (12) mois chacune, ou pour le reste de la durée de la convention collective, s'il y a lieu.

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

d) D'autre part, aux fins de calcul de l'ancienneté, les jours d'absence sont considérés comme étant des jours de travail.

ARTICLE 5

SECURITE DE L'UNION

5.01

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

5.02

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

5.03

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

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

5.04

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

5.05

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

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

b) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des employés, est versé au vice-président-trésorier de l'Union, au plus tard entre le dixième (10è) et le quinzième (15è) jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms de tous les employés pour qui de telles déductions sont faites.

c) La Compagnie accepte de déduire de la paie de tout employé, soit régulier, en période de probation ou temporaire, sa cotisation hebdomadaire ou journalière selon le cas, sauf que ces cotisations syndicales seront enlevées en s'adaptant à la formule de rémunération salariale et tel que mentionné à la clause 5.05 a).

d) Un employé régulier qui perçoit des prestations pour cause de maladie ou d'accident de travail mais qui travaille cinq (5) jours ou plus consécutifs ou non durant un mois de paie doit payer ses cotisations syndicales pour le mois de paie en question. La Compagnie accepte de déduire dès le retour au travail dudit employé la cotisation syndicale impayée pour la période d'absence de l'employé.

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

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

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

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

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

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

g) L'Union consent à ce qu'il n'y ait aucune responsabilité légale de la part de la Compagnie, ce qui a trait à la déduction et à la remise des cotisations, tel qu'il apparaît aux paragraphes précédents, et de plus qu'aucune action soit prise vis-à-vis la Compagnie, en autant que cette dernière se conformera aux exigences du présent article.

5.06 **Embauche**

a) Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi permanent dans l'élément négociateur, la Compagnie consent à prendre de préférence, les membres en chômage du Local 301; Les dits membres doivent être qualifiés pour le travail et avoir déjà travaillé comme employés réguliers à son service, à l'exception toutefois de celui dont les services antérieurs n'ont pas donné satisfaction. Pour être pris en considération, le nom du membre en chômage doit être inscrit sur une liste, laquelle doit être remise à la Compagnie par l'Union, à intervalles réguliers.

b) Les dispositions du paragraphe a) s'appliquent à tout employé visé par ledit paragraphe, dont celui d'une succursale postulant un poste à Montréal et vice-versa.

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

L'ancienneté sera reconnue de la façon suivante:

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

5.07

Dans le cas où aucun employé visé à l'article 5.06 b) n'accepte la mutation, la Compagnie se réserve le droit d'embaucher du personnel de son choix.

ARTICLE 6

NI GREVE - NI CONTRE-GREVE

6.01

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

ARTICLE 7

VACANCES

7.01

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

7.02

S'il y a conflit entre deux ou plusieurs employés au sujet du temps alloué pour les périodes de vacances, la Compagnie donne le premier choix à l'employé le plus ancien à l'intérieur d'une classification ou d'un groupe de travail.

7.03

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

7.04

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.05

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

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

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

7.06

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

Un vendeur et un assistant-vendeur d'une même route ne peuvent prendre les mêmes semaines de vacances.

b) tout employé qui aura droit à deux (2) semaines de vacances ou plus, aura droit de choisir deux (2) semaines consécutives ou plus dans la période stipulée au paragraphe 7.06 a).

c) Tout employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou plus a le droit de choisir de remettre à plus tard ses vacances d'été, et de les prendre en dehors de la période de vacances d'été, d'une façon continue avec la ou les semaines en plus, suivant le cas.

Paie de vacances

7.07

a) Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en vertu du présent article, tout employé régulier de l'extérieur reçoit son taux de salaires hebdomadaire en vigueur à la date où une telle semaine de vacances commence et la commission pour les ventes faites, sur sa route respective, pendant leur semaine de vacances.

b) Pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit, le remplaçant régulier de l'Extérieur et l'employé de l'Intérieur reçoivent leur taux de salaire hebdomadaire en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence.

7.08

a) Les vacances sont toutes régies par les règlements de vacances établis par la Compagnie lors de consultation avec l'Union. Elles sont accordées selon le désir de l'employé, chaque fois que cela est possible.

b) Lorsque la cédule de vacances a été établie et approuvée par la Compagnie et le comité de vacances de l'Union, elle ne peut pas être modifiée dans le cours de l'année normale de vacances, sauf dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident ou pour assister à un congrès national ou provincial de l'Union canadienne ou de ses affiliations ou dans les cas spéciaux approuvés au préalable par la Compagnie et l'Union, à la date prévue pur le début de ses vacances.

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

d) Dans le cas d'un employé absent pour maladie ou accident et qui, au 31 décembre de chaque année, n'a pas pris toutes les semaines de vacances auxquelles il a droit, il peut prendre ses vacances à son retour au travail, après entente avec la Compagnie. Toutefois, ces semaines de vacances doivent être prises avant le 31 décembre de l'année suivante. En aucun cas, les vacances ne sont reportées sur les deux (2) années consécutives.

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

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

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

Boni de vacances

7.09

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

7.10

A compter du premier (1er) janvier de chaque année, l'employé régulier ayant trois (3) ans ou plus de service continu avec la Compagnie reçoit un boni de vacances équivalent à 20% de sa paie de vacances.

7.11

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

ARTICLE 8

SECURITE ET SANTE

8.01

Les deux parties coopèrent autant que possible à prévenir les accidents et à encourager la pratique de la sécurité au travail.

8.02

Tout employé doit, sur demande, se soumettré à l'examen médical pratiqué par le médecin de la Compagnie et ceci une fois par deux ans minimum, sur le temps de la Compagnie. Si une radiographie est nécessaire, elle est également sur le temps de la Compagnie.

8.03

Un comité de sécurité composé de deux (2) membres de chaque partie peut siéger à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

ARTICLE 9

ACTES ILLEGAUX

9.01

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

ARTICLE 10

AVIS

10.01

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

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

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

La Brasserie O'Keefe Limitée
30 rue Ducharme
Hull (Québec)
J8Y 3P6

ARTICLE 11

DEUIL ET NAISSANCE

11.01

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

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

11.02

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

11.03

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

11.04

La Compagnie assurera la continuité de la paie des employés qui devront s'absenter en vertu de cette clause. Toutefois, la Compagnie obligera l'employé à rembourser le paiement de ces journées s'il est établi qu'il y a eu abus.

ARTICLE 12

PERIODES DE REPOS

12.01

Chaque journée régulière de travail comporte deux périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos est prise avant la période pour le lunch et la seconde, après.

12.02

Une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes est allouée pour chaque deux heures additionnelles de surtemps, à tous les employés du service de l'Intérieur.

12.03

Pour chaque journée de travail, tout employé de l'Intérieur a droit à une période de repas de trente (30) minutes payées.

ARTICLE 13

MAIN-D'OEUVRE ET CAMIONS DE L'EXTERIEUR

13.01

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

13.02

L'employeur s'engage à ne pas utiliser de camion de l'extérieur pour faire de la livraison qui est normalement faite par les camions de l'employeur, alors que ce dernier a de l'équipement disponible et qu'un employé qualifié pour conduire ce camion se trouve sans travail et est inscrit sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 14

ACCIDENT OU MALADIE

14.01

Si applicable, lorsqu'un employé du service de l'extérieur, par suite d'un accident ou d'une maladie grave est incapable d'accomplir ses fonctions, la Compagnie considérera la possibilité d'utiliser cet employé dans une autre fonction pourvu qu'il existe une vacance soit dans le service de l'extérieur ou de l'intérieur.

ARTICLE 15

ANCIENNETE

15.01

a) La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires. Ces employés seront embauchés pour un emploi temporaire d'une durée indéterminée et fixée par la Compagnie en tenant compte des besoins de la distribution. Ces employés n'acquièrent aucun droit d'ancienneté.

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

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

La façon de calculer l'ancienneté est décrite dans une lettre à l'Union et faisant partie de la présente Convention collective.

15.02

La Compagnie s'engage à remettre à l'Union une liste d'ancienneté tous les neuf mois, de tous les employés qui ont terminé leur période de probation.

Cette liste comprend le nom, la classification, la date d'ancienneté et la date de naissance. Elle doit être en tout temps sur les tableaux d'affichage.

15.03

Un employé perd ses droits d'ancienneté:

1. S'il est renvoyé pour juste cause;
2. S'il quitte son emploi ou démissionne pour quelque raison que ce soit;

3. Absence du travail d'une semaine sans en avoir avisé la Compagnie, sauf pour des raisons incontrôlables avec fardeau de la preuve par l'employé ou l'Union;

4. Dans le cas d'une mise à pied provisoire, s'il n'a pas été employé par la Compagnie pour une période continuelle de douze (12) mois;

5. S'il refuse de reprendre un emploi lorsqu'il est rappelé à son ancien travail ou à un travail analogue, ou ne retourne pas au travail après une mise à pied provisoire lorsqu'il est requis de le faire par la Compagnie, ou ne donne pas de raison satisfaisante à la Compagnie pour ne s'être pas rapporté au travail, en dehors d'une semaine après qu'un avis de retour au travail lui a été envoyé par la Compagnie à sa dernière adresse connue.

15.04

L'ancienneté doit être générale et doit prévaloir dans les cas de vacances, renvois, rappels, etc... Lorsqu'un renvoi a lieu, les premiers employés à être renvoyés sont ceux qui sont à l'emploi de l'employeur depuis moins de trois (3) mois. Par la suite, les renvois se font selon l'ancienneté. Les employés ayant moins de temps de service pour l'employeur doivent partir les premiers. Dans les cas de rappels, c'est le contraire qui se produit. Dans les cas de promotion, l'ancienneté doit prévaloir lorsqu'il y a égalité dans la compétence.

15.05

Le Plan d'Allocations Supplémentaires aux Prestations d'Assurance-Chômage annexé à la présente Convention est destiné à aider les employés avec un (1) an ou plus d'ancienneté dont le renvoi provisoire résulte de l'application du présent article.

ARTICLE 16

SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01

Pour les employés de l'extérieur, la semaine normale de travail est de quarante-trois (43) heures du lundi au vendredi inclusivement.

16.02

Pour les employés de l'Intérieur, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, soit huit heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

Temps supplémentaire

16.03

a) Pour tout employé de l'Extérieur, les heures supplémentaires sont payées au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées excédant la moyenne hebdomadaire de quarante-trois (43) heures, à l'exclusion des heures payées conformément à la clause 16.01.

b) Pour tout employé de l'Intérieur, les heures supplémentaires sont payées au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées excédant huit (8) heures par jour.

16.04

Les employés peuvent être requis de travailler le soir et les samedis ou jours de congés, après entente préalable entre la Compagnie et l'employé intéressé.

16.05

Toutes les heures travaillées un samedi sont payées au taux de temps et demi.

16.06

Toutes les heures travaillées un dimanche ou une journée de congé statutaire sont payées au taux de temps double.

16.07

Si un vendeur, un assistant-vendeur, un chauffeur ou un remplaçant régulier est requis de travailler un samedi, un dimanche ou jour de congé statutaire, il reçoit le plus élevé des deux montants suivants: soit le taux indiqué aux paragraphes 16.05 ou 16.06 ci-dessus, soit:

a) À compter du 16 mai 1983, soixante quatre dollars et cinquante ($64.50) en plus de la commission, si applicable, à compter du 1er janvier 1984, soixante huit dollars et cinquante ($68.50) en plus de la commission, si applicable.

16.08

Les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour de fête ne comptent pas dans le calcul des heures supplémentaires, tel que stipulé au paragraphe 16.03 a).

ARTICLE 17

ALLOCATION DE REPAS

17.01

Une allocation de repas est accordée à l'employé de l'extérieur régulier ou temporaire requis de travailler en dehors des limites de Hull, sur présentation d'un reçu individuel, tel que la pratique établie.

L'allocation de repas est de:

- $6.50 à compter du 16 mai 1983
- $6.75 à compter du 1 janvier 1984

La pratique établie concernant les employés qui couchent à l'extérieur est maintenue.

17.02

A compter du 1er janvier 1984, tout employé qui doit travailler onze (11) heures consécutives ou plus, quelle que soit la période de travail, reçoit une allocation de trois dollars cinquante ($3.50) pour son repas.

ARTICLE 18

GAGES

18.01

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

b) Le vendeur, l'assistant-vendeur, le chauffeur, le remplaçant régulier, l'employé en probation de l'Extérieur ont une rémunération hebdomadaire garantie égale à quarante-trois (43) fois leur taux horaire respectif considérant le genre de travail de chacun, qu'ils aient travaillé plus ou moins quarante trois (43) heures au cours de la semaine.

ARTICLE 19

COMMISSION

19.01

a) En plus de la rémunération mentionnée aux clauses 18.01 a et b, le vendeur, l'assistant-vendeur et le chauffeur reçoivent une commission telle qu'établie dans l'échelle des gages produite en annexe et considérée comme faisant partie des présentes.

b) Aux fins de calcul des commissions, une caisse équivaut à une douzaine de grosses bouteilles, ou à deux douzaines de petites bouteilles.

19.02

Nonobstant les taux mentionnées à l'article 18 et les commissions mentionnées à la clause 19.01 de la présente Convention collective de travail, la Compagnie est libre en tout temps d'initier tout concours, idées de vente, plans stimulateurs, bonis et commissions au-dessus de ceux qui sont établis ci-haut.

ARTICLE 20

CONGES STATUTAIRES

20.01

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

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

20.02

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

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

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

20.03

Quand un congé statutaire tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances pour ce jour.

20.04

Tout employé régulier ou en période de probation a droit aux jours de congés statutaires. Il doit cependant avoir travaillé le jour précédent et le jour suivant le jour de congé statutaire à moins que son absence ne soit motivée pour une des raisons suivantes:

a) assistance aux funérailles d'un membre de la famille immédiate de l'employé tel que décrit aux clauses 11.01 et 11.02 de la présente Convention.

b) Naissance d'un enfant de l'employé ou sortie de l'hôpital du conjoint, suite à la naissance d'un enfant.

c) Circonstances spéciales (autres que la maladie) ou sous réserve d'approbation au préalable de la Compagnie.

20.05

Après entente avec l'Union, les employés peuvent être appelés à travailler pendant l'un ou les jours de congés statutaires reconnus, si la Compagnie estime que les besoins de la concurrence l'exigent. En ce cas, les employés concernés auront droit à un autre jour de congé statutaire.

20.06

Si un congé statutaire payé tombe à l'époque où un employé a été renvoyé provisoirement de la Compagnie, cedit employé n'aura pas droit à la paie de ce congé statutaire. Toutefois, un employé qui est renvoyé provisoirement le jour du calendrier précédent immédiatement un jour de congé statutaire payé, recevra la paie de ce congé statutaire, pourvu que ce congé statutaire soit célébré dans la même semaine du calendrier que celle du renvoi provisoire.

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

20.07

Au retour d'une absence pour cause de maladie, au cours de laquelle il a reçu des bénéfices-maladie ou dont les bénéfices-maladie ont été terminés avant la fin de son congé statutaire, l'employé qui travaillera le lendemain d'un congé statutaire aura droit au congé statutaire, pourvu que la date de son retour au lendemain du congé statutaire ait été approuvée par un médecin, avant le congé statutaire.

20.08

Les employés réguliers qui ont droit au paiement d'un congé statutaire seront rémunérés au taux de leur classe de travail pour les heures suivantes:

a) employés de l'extérieur : 8h36 min.
b) mécanicien : 8h.
c) vérificateur P.M.C.M. : 8H.

Tout employé devant travailler un jour de congé statutaire ou un jour qui a été prévu comme jour de congé statutaire, recevra sa paie pour ce congé en plus de la rémunération décrite à l'article 16: temps supplémentaire.

ARTICLE 21

STABILISATION DES ROUTES

21.01

La Compagnie égalisera, autant que possible, le volume de chaque route et consultera l'Union à cette fin, au moins une fois par année, concernant l'allocation des établissements détenteurs de permis.

ARTICLE 22

PROCEDURE DE GRIEF

22.01

Un comité de griefs composé de deux (2) employés de l'employeur est élu par les employés régis par la présente Convention, et l'Union doit informer l'employeur du nom des membres du comité.

22.02

Toute communication entre l'employeur et l'Union relative à un grief ou différend quant à l'application ou à l'interprétation ou de la mise en vigueur de la présente Convention, doit être acheminée par l'entremise du comité des griefs ou d'un représentant autorisé de l'employeur, sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans la présente Convention.

22.03

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

22.04

Tout grief relatif à l'interprétation ou à la mise en vigueur ou à l'application de la présente Convention collective est traité de la manière suivante:

Etape 1

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

Etape II

Si les parties en présence n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'étape I ci-dessus, l'employé peut soumettre un rapport écrit de son grief au comité des griefs, lequel peut discuter le cas avec le directeur régional ou son représentant et le comité peut, à partir de cette étape et les autres qui suivent, être accompagné d'un représentant officiel de l'Union.

Etape III

Si les parties n'arrivent pas à un accord satisfaisant pour chacune d'elles dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'étape II ci-dessus, l'employé peut porter son grief au directeur du personnel de la Compagnie.

22.05

a) Tout grief relatif à l'interprétation ou à une présumée violation des dispositions de la présente Convention, qui n'aurait pas été réglé conformément au règlement des griefs tel que prévu aux présentes peut être soumis par la Compagnie ou l'Union, à un comité d'arbitrage purvu qu'un avis écrit en soit donné à l'autre partie dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la décision prise à la dernière étape prévue.

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

b) Le conseil d'arbitrage est composé d'une personne nommée par la Compagnie, d'une personne nommée par l'Union et d'une troisième personne choisie par les deux autres membres du conseil, qui agit comme président du conseil. La Compagnie et l'Union avisent, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'arbitrage, leur représentant au conseil d'arbitrage et chacune des deux parties avise aussitôt l'autre partie du nom de son représentant.

c) Au cas où le représentant nommé par la Compagnie et le représentant nommé par l'Union ne réussiraient pas à s'entendre sur la nomination d'un président du conseil dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent leur nomination, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer un président du conseil.

d) La décision du conseil d'arbitrage sur le grief en cause est sans appel et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé intéressé, mais le conseil d'arbitrage n'a en aucun cas le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier l'une des clauses de la présente Convention.

e) Chacune des deux parties paie ses propres frais ainsi que le dédommagement et les dépenses de ses témoins et de son représentant au sein du conseil d'arbitrage. Les deux parties paient, à part égale, la rétribution et les dépenses du président du conseil.

f) la décision du conseil d'arbitrage doit être rendue das les dix (10) jours après avoir pris connaissance de tous les témoignages.

g) D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présent article 22. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.

ARTICLE 23

VETEMENTS DE TRAVAIL

23.01

a) La Compagnie fournit à chaque employé régulier régi par cette Convention, des vêtements de travail. La présente pratique de la Compagnie de fournir des vêtements de travail est maintenue pendant la durée de la Convention. Les employés peuvent échanger une pièce de vêtement de travail pour une autre de valeur approximativement égale. Cet échange n'est permis que lors de la prise des mesures pour les uniformes des employés.

b) Les employés doivent se présenter au travail en uniforme et doivent toujours avoir une apparence propre et soignée.

c) Le genre et le modèle des vêtments de travail sont laissés au choix de la Compagnie.

d) Le nettoyage et pressage des uniformes sont faits aux frais de la Compagnie.

e) Une allocation annuelle de soixante-quinze dollars ($75.00) sera accordée au mécanicien qui ne bénéficie pas déjà du nettoyage défrayé par la Compagnie.

Cette allocation sera versée au début de janvier de chaque année.

Chaussures de sécurité

23.02

La Compagnie débourse un maximum annuel de quatre-vingt cinq dollars ($85.00) par employé régulier pour l'achat de chaussures de sécurité.

La Compagnie paie la première paire de chaussures en entier, jusqu'à concurrence de $85.00 et s'il y a lieu, la différence entre le $85.00 et le coût de la première paire, à l'achat d'une deuxième paire.

ARTICLE 24

REMPLACEMENT DES VENDEURS EN MALADIE OU EN VACANCES

24.01

Tout employé régulier qui remplace un vendeur absent pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail ou en congé non payé mais autorisé par la Compagnie reçoit le salaire et la commission du vendeur dès la première journée.

Remplacement en vacances

24.02

a) A compter du 16 mai 1983, tout employé régulier qui remplace un vendeur en vacances reçoit une rémunération additionnelle de cinq dollars cinquante ($5.50) par jour.

b) Dans un tel cas, le taux de base et la comission du remplaçant demeurent inchangés.

ARTICLE 25

BENEFICES

25.01

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

25.02

Les seuls bénéfices dont il est fait mention à la clause 25.01 sont les suivants:

a) Le plan collectif d'assurance-vie, l'assurance en cas de mort accidentelle ou de la perte d'un membre, la caisse de retraite, le plan de bénéfices médicaux-chirurgicaux, le plan supplémentaire de bénéfices hospitaliers pourvu par la Compagnie, le plan dentaire ainsi que le régime de soins visuels.

b) L'indemnité hebdomadaire payée par la Compagnie en cas de maladie ou d'accident (exception faite des accidents de travail.)

c) La vente de bière à prix spéciaux, soumis aux règlements de la Compagnie et aux ordonnances du gouvernement.

d) L'accès aux bars situés dans les locaux de la Compagnie, soumis aux règlements de la Compagnie et aux ordonnances du gouvernement.

e) La pratique de la Compagnie concernant la rétribution aux employés à être témoins ou jurés.

f) La pratique de la Compagnie à pourvoir les employés de vêtements de sécurité.

g) A compter de 1983, la Compagnie défraiera le coût des permis de conduire pour tous les assistants-vendeurs et chauffeurs réguliers.

25.03

Si un employé régulier est blessé à son travail ou s'il devient malade et ne peut terminer sa relève alors qu'il s'est présenté au travail en bonne santé, il est renvoyé de son travail et payé pour toute la journée. Cependant, en cas de maladie, il faut que l'employé ait travaillé pendant au moins deux (2) heures.

ARTICLE 26

CHARGEMENT, DECHARGEMENT ET LAVAGE DE CAMIONS

26.01

Le chargement et l'entretien des camions ainsi que le déchargement des camions sont exécutés suivant le système qui prévaut actuellement; ce système demeure inchangé.

Le lavage des camions sera fait par les employés de l'Intérieur.

ARTICLE 27

RAPPORT JOURNALIER

27.01

Le rapport journalier comprend les items suivants:

- le retour de déchargement et de chargement.
- il comprend aussi la compilation des ventes, faire l'enveloppe, faire la caisse.
- il consiste aussi à écrire les deux rotations par jour, s'il y a lieu.

Il est entendu que la pratique concernant la demande aux vendeurs de produire certaines statistiques à l'occasion sera maintenue.

Si applicable, une période de quarante-cinq (45) minutes est accordée au vendeur ou à son remplaçant pour faire le rapport journalier.

ARTICLE 28

DUREE

28.01

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

ARTICLE 29

BONI D'EQUIPE

29.01

Pour tout travail accompli sur les équipes commençant entre les périodes suivantes, les employés de l'Intérieur seulement recevront la prime horaire indiquée ci-dessous:

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

29.02

Pour les employés de l'Intérieur seulement, les bonis ci-dessus sont considérés comme faisant partie du taux régulier de paie, dans le calcul de la paie du temps supplémentaire ou de la paie de congé statutaire.

ARTICLE 30

TRAVAIL URGENT

30.01

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

a) le taux approprié multiplié par le nombre d'heures de travail supplémentaire; ou,

b) l'équivalent de cinq (5) heures de travail, calculé au taux régulier.

ARTICLE 31

OCCASION DE PROMOTION

31.01

S'il se crée un poste vacant permanent dans une catégorie supérieure de l'élément négociateur, un seul avis et final, est affiché pendant vingt (20) jours ouvrables dans l'élément d'ancienneté concerné et la Compagnie étudiera les demandes émanant d'employés réguliers du service concerné. La Compagnie remet une copie de l'avis et la liste des noms des postulants à l'Union et avise celle-ci des motifs qui déterminent son choix.

31.02

Les demandes résultant des affichages précités ne sont prises en considération que si elles émanent d'employés réguliers pour qui le poste vacant signifie un avancement à un taux ou à des gages supérieurs.

31.03

D'autre part, la Compagnie affichera pendant une période de vingt (20) jours ouvrables, tout poste de vendeur. Ce seul avis est final. Seul, l'assistant-vendeur peut postuler pour le poste de vendeur.

31.04

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

31.05

La Compagnie a le droit de remplir un poste vacant pour une période dix (10) jours avant et après l'affichage de l'avis. Si la Compagnie ne trouve pas de candidat pour remplir le poste vacant, elle avise l'Union et en discute les raisons avec elle. Après entente, la Compagnie peut remplir le poste en dehors de l'unité de négociation.

Un poste vacant qui se crée par suite de vacances ou maladie, ne doit pas être affiché et le règlement de rappel au travail prime sur la présente disposition.

31.06

S'il y a un poste vacant de représentant des ventes, la Compagnie affichera ce poste pendant une période de vingt (20) jours ouvrables. Ce seul avis est final. Cet affichage s'adresse d'abord aux employés de la succursale seulement, ensuite à toute personne de l'Extérieur.

D'autre part, s'il y a un poste vacant à l'Intérieur ou à l'Extérieur, le représentant des ventes peut postuler le poste, de la même façon.

Mutation

31.07

a) Dans le cas de maladie, l'employé régulier de l'Intérieur peut demander un emploi à l'Extérieur, s'il y a une poste vacant, il en est de même pour l'employé régulier de l'Extérieur qui peut demander un emploi à l'Intérieur, s'il y a un poste vacant.

   La même politique s'applique également au représentant des ventes.

b) Dans le cas d'une mutation permanente, l'employé sera payé selon le taux de gages prévue pour son nouveau poste.

c) Cependant, si à cause d'une baisse de travail à l'Intérieur ou à l'Extérieur, un employé régulier plutôt que d'être congédié provisoirement est muté à un poste comportant un taux de gages inférieur, ledit employé sera payé au taux prévu pour ce poste provisoire.

   Il en est de même après un renvoi provisoire. Tout employé régulier rappelé d'après son ancienneté, sera payé selon le taux de gages prévu pour le poste auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible dans un poste similaire à celui qu'il occupait avant son renvoi provisoire.

ARTICLE 32

OCCASION D'ENTRAINEMENT

32.01

De temps en temps, la Compagnie déterminera et offrira des occasions d'entraînement aux employés de l'Extérieur, en vue de leur avancement éventuel et de l'amélioration de leur rendement.

ARTICLE 33

ELECTION

33.01

S'il y a une journée d'élection pour les gouvernements fédéral, provincial ou municipal ou pour une commission scolaire, alors que ces jours-là la livraison de la bière n'est pas permise par la Loi, les employés réguliers de l'Extérieur visés par cette interdiction de livraison pour la totalité de leur route ne sont pas requis de se rapporter au travail ces jours-là et leur salaire hebdomadaire de base n'est pas réduit pour autant.

ARTICLE 34

DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

34.01

Tout employé régulier ou en période de probation ou temporaire, de l'Intérieur reçoit l'équivalent de six heures de paie à son taux régulier dans le cas où:

a) Il est rappelé ou se rapporte au travail sans avoir été avisé avant tel rappel ou retour au travail, qu'il n'y a pas de travail et est renvoyé immédiatement de l'usine, sans qu'on lui ait procuré un autre travail;

b) Il n'a pas été avisé au travail, à la fin de sa relève ou avant son départ de son domicile pour se rendre à l'usine qu'il n'y a pas de travail et que la Compagnie décide de le retenir à l'usine pour un autre travail dans son service, pour une période de six heures ou moins.

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

34.02

La clause 34.01 ne s'applique pas en cas d'accident grave relatif à l'outillage, de manque de force motrice, ou de cas de force majeure. La Compagnie s'engage à aviser l'Union de la nature des cas d'exception prévus aux présentes.

ARTICLE 35

CONGEDIEMENTS

35.01

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

35.02

a) Au cas où un employé régulier ou en période de probation se croirait injustement traité, sa plainte est portée en grief et est soumise aux clauses de l'article 22 "Procédure de grief" à l'étape du Personnel, pourvu que le congédiement en cause soit discuté en présence du gérant ou du directeur du service en cause, ou en son absence, de son représentant autorisé et ce, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de la date dudit congédiement.

b) Dans le cas d'une demande de démission d'un employé, celui-ci aura droit de porter un grief dans un délai maximum de deux (2) jours ouvrables après sa démission et ce, immédiatement à l'étape au service du Personnel.

ARTICLE 36

HEURES D'OUVERTURE OU DE FERMETURE

36.01

En considération de la Convention collective de travail entre la Compagnie et votre Union signée le il est convenu que dans l'éventualité d'un changement concernant les heures d'ouverture ou de fermeture des commerces de l'alimentation dans le territoire de Hull, changement qui affecterait la livraison de la bière, la Compagnie et l'Union discuteront des problèmes occasionnés par ce dit changement, afin de trouver une solution au problème.

ANNEXE "A" ECHELLE DES GAGES

SECTION: HULL

CLASSIFICATIONS	TAUX HEBDOMADAIRE 1 janv/83	1 janv/84
Vendeur	$623.03	$666.03
Assistant-vendeur	$611.03	$654.03
Chauffeur	$611.03	$654.03
Chauffeur remplaçant régulier	$611.03	$654.03

CLASSIFICATIONS	TAUX HORAIRE 1 janv/83	1 janv/84
Journalier	$13.80	$14.80
Cariste	$13.90	$14.90
Cariste-vérificateur	$14.05	$15.05
Mécanicien "A"	$16.22	$17.39
Employé temporaire*	$7.55	$8.20
Temporaire - étudiant*	$6.47	$6.99
Chauffeur - temporaire*	$8.37	$8.60

Employé en probation:
$5.00 de moins par semaine que les taux ci-dessus.

A compter du 16 mai 1983 *

COMMISSION	BOUTEILLES	BIERE EN FUT
Vendeur	$0.02 par caisse	$0.11 par demi baril
Assistant-vendeur	$0.01 par caisse	$0.05 par demi-baril
Chauffeur	$0.01 par caisse	$0.05 par demi-baril

TRONC COMMUN

A la fin d'une année civile, les commissions impayées sur les ventes aux détenteurs de permis seront réparties entre les employés réguliers.

Note: A compter du 1er janvier 1983, les employés réguliers appartenant aux classifications suivantes recevront un supplément de $0.20 l'heure pour toutes les heures travaillées incluant vacances et congés statutaires.
A compter du 1er janvier 1984, le supplément sera augmenté à $0.25 l'heure.

Classifications: Journalier
Cariste
Cariste - vérificateur

BONI DE VIE CHERE

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

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

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

Un paiement unique sera fait aussitôt après la publication de l'Indice des Prix à la consommation de décembre 1984, 971 = 100%).

Le paiement s'appliquera sur toutes les heures travaillées, incluant vacances et congés statutaires. Seuls les employés réguliers auront droit à ce paiement.
(Ext. 43 heures)

RETROACTIVITE

À compter du 1er janvier 1983

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

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

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

ANNEXE "B"

RESUME DES AVANTAGES
(Seuls les employés réguliers sont éligibles)

A)- ASSURANCE-VIE - MORT ACCIDENTELLE

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

ASSURANCE - PERTE ACCIDENTELLE DE LA VIE OU DE MEMBRES

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

B)- BENEFICES EN MALADIE

1. Invalidite de courte durée

Soixante-dix pourcent (70%) du salaire de base augmenté de dix dollars ($10.00) de la première à la vingt-sixième semaine inclusivement.

Invalidité de longue durée

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

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

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

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

C) SIX JOURS DE MALADIE

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

Si ces jours de maladie ne sont pas utilisés, ils sont remboursables à la fin de l'année durant laquelle ils ont été accumulés, (au taux ci-dessus). Toutefois, si de ces six (6) jours l'employé a conservé cinq (5) jours non utilisés, il a droit de convertir ces cinq (5) jours en une semaine de vacances au cours de l'année suivante. Cette semaine est payée au taux de l'année en cours de laquelle il prend sa semaine de vacances, effectif le 1er janvier 1984.

Le choix de cette semaine est fait après entente mutuelle entre la Compagnie et l'Union de façon à ne pas nuire au bon fonctionnement des opérations.

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

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

D) FRAIS D'HOSPITALISATION

Chambre semi-privée.

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

E) FRAIS MEDICAUX MAJEURS

Maximum : $10,000.00

Franchise par employé : $10.00

Franchise par famille : $20.00

Le plan rembourse 100% des frais après la franchise.

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

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

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

F) PLAN DENTAIRE

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

Maximum par personne par année civile: $1,000.00

G) CERTIFICAT MEDICAL

La Compagnie remboursera les frais encourus pour fins d'obtention d'un certificat médical exigé par la Compagnie d'assurance lorsque celle-ci juge à propos de contrôler l'absence d'un employé. Le premier certificat est aux frais de l'employé.

L'employé devra soumettre sa demande de remboursement à la Brasserie O'Keefe Limitée.

H) PANSEMENT

La Compagnie remboursera les frais encourus par l'employé pour pansements sur presciption d'un médecin. Cet avantage est accordé à l'employé seulement et non aux membres de sa famille.

I) FOURNITURE D'OUTILS

Pour l'année 1983, une allocation maximum de $100.00 par année sera accordée sans reçu au mécanicien.

Pour l'année 1984, le montant maximum de cette allocation sera porté à $140.00 par année

Pour 1983, l'allocation sera versée le plus tôt possible après la date de ratification et en 1984, l'allocation sera versée dans la dernière semaine de janvier.

REGIME DE SOINS VISUELS

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

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

- Une paire de lentilles à simple, à double ou à triple foyer (autres que lentilles cornéennes).

- Monture jusqu'à concurrence de $40.00, lorsque des lunettes sont prescrites pour la première fois.

- Monture jusqu'à concurrence de $40.00, lorsque la monture existante ne peut être utiliséee pour les nouvelles lentilles.

- Une paire de lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de $200.00 pour la vie entière de l'assuré.

Le régime ne prend pas en charge:

- Le remplacement des lentilles ou montures perdues, volées ou brisées.

- Les lunettes de rechange.

- Les lunettes de soleil ou les lunettes teintées (sauf teinte no. 1).

- Les revêtements anti-réfléchissants.

REGIME DE RETRAITE

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

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

En vigueur le 1er janvier 1984

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

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

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

En vigueur le 1er janvier 1984

Un employé qui prend sa retraite après avoir atteint l'âge de 60 ans et qui compte au moins 30 années de service créditées a droit à un minimum guaranti de $1021.00 par mois (auparavant $961.00) jusqu'à ce qu'il soit éligible à recevoir les bénéfices des régimes de retraite gouvernementaux à l'âge de 65 ans.

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

C) ANNEES DE SERVICE CREDITEES

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

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

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

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

AJOURNEMENT DE LA RETRAITE

Employés à taux horaire - Succursale de Hull

Suite à la sanction du projet de loi n^{o} 15 sur l'abolition de la retraite obligatoire à l'âge normal de la retraite, les conditions énumérées ci-dessous s'appliqueront à compter du 1er janvier 1983 pour ceux qui se prévaudront des dispositions de cette loi n^{o} 15, à savoir:

1. L'employé continuera de toucher son même salaire après avoir atteint l'âge normal de la retraite pourvu que sa classification demeure inchangée. Des changements de salaire pourront être effectués, si effectivement il y a changement dans la classification du travail assigné; toutefois, il aura droit à tout changement de salaire tel que stipulé dans la Convention collective.

2. Une évaluation du rendement au travail ainsi qu'un examen médical seront effectués tous les trois mois.

3. Vacances

   L'allocation de vacances auquelle l'employé a droit au moment de sa retraite normale continuera à être allouée, sans toutefois être augmentée avec les années.

   Les bonis de vacances et les congés statutaires seront accordés en conformité avec les clauses de la Convention collective.

4. Assurance-groupe

   a) Les couvertures d'assurance-vie et de l'assurance maladie hospitalisation seront celles consenties aux employés qui ont atteint l'âge normal de la retraite et qui effectivement prennent leur retraite.

   b) Tous les autres bénéfices consentis aux autres employés actifs tels que assurance accidentelle, continuité du salaire au cours de maladie et soins dentaires seront annulés à l'âge normal de la retraite.

5. Pension

A l'âge normal de la retraite, le montant de la rente normale de l'employé sera établie et le paiement de celle-ci sera ajourné tant et aussi longtemps que le salarié ne cessera pas de travailler auprès de son employeur. A la fin de la période de l'ajournement, la rente qui deviendra payable à l'employé sera actuariellement revalorisée selon les dispositions de la loi n^{o} 15.

Régie des rentes du Québec

L'employé pourra faire la demande et recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec dès qu'il aura atteint l'âge normal de la retraite et il ne sera plus tenu de contribuer ainsi que la Compagnie. Si l'employé ne fait pas la demande pour recevoir sa pension de la Régie des rentes du Québec à l'âge normal de la retraite, il devra ainsi que la Compagnie continuer à contribuer au régime de rentes du Québec.

Pension de sécurité de vieillesse

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

6. Assurance-chômage

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

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

Les employés seront conseillés quant à la façon de faire la demande pour obtenir le "trois semaines" de bénéfices statutaires payable aux gens de 65 ans d'âge.

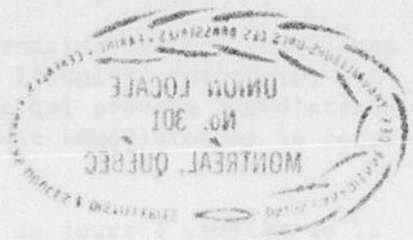
7. Commission de la santé et de la sécurité au travail(C.S.S.T.)

Cette couverture continuera à être offerte aux employés pour la durée de l'emploi avec la Compagnie et la Compagnie continuera de verser les primes.

8. Assurance-maladie et hospitalisation du Québec

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

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



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Convention collective de travail à Hull, en ce 27 MARS 1984

POUR L'UNION:

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

T. Dalcourt
Président-provincial

R. Laprade
Vice-Président de section

B. Chartrand
Secrétaire de section

UNION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS-UNIS DES BRASSERIES • FARINE • CEREALES, LIQUEURS DOUCES & DISTILLERIES
UNION LOCALE
No. 301
MONTRÉAL, QUÉBEC

POUR LA COMPAGNIE:

La Brasserie O'Keefe Limitée

A. Bédard
Directeur du Personnel

N. Leduc
Directeur des Relations
Industrielles

P. Legault
Surveillant des relations
industrielles

LETTRES D'ENTENTE:

Lettre # 1

OBJET: SECURITE ET SANTE

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

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

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

Lettre # 2

OBJET: ANCIENNETE

Le calcul de l'ancienneté "à partir de la date d'embauche" tel que stipulé à l'article 15.01 de la Convention collective est fait comme suit:

1. Addition de tous les jours travaillés entre la première journée à l'emploi de la Compagnie et la date à laquelle se termine la période de probation.

   Les congés statutaires sont considérés comme des jours ouvrables à la condition que l'employé temporaire ait travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement et la journée ouvrable qui suit immédiatement le congé statutaire.

2. Calcul à rebours de ce total de jours à compter de la date à laquelle se termine la période de probation, en excluant les samedis et les dimanches.

Ce dernier calcul détermine la date d'ancienneté qui prévaudra pour fins de vacances, mutations, promotions, renvois provisoires et rappels.

Toutefois, aucun nouvel employé régulier ne précédera un employé déjà sur la liste d'ancienneté.

Dans l'éventualité que ceci se produirait, la date d'ancienneté du nouvel employé sera d'une journée de moins que celle du dernier employé sur la liste.

Si deux employés ont la même date d'ancienneté, les dates de naissance établiront le rang sur liste; l'employé le plus âgé ayant préséance sur le plus jeune.

Lettre # 3

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

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

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

Lettre # 4

OBJET: VETEMENTS DE TRAVAIL

Nous confirmons ci-dessous la liste des vêtements de travail fournis aux employés de l'Intérieur et de l'Extérieur ainsi que les dates de remise:

Remise d'hiver - 15 octobre	Remise d'été - 15 mai
2 cravates	2 pantalons d'été
5 chemises à manches longues	5 chemises à manches courtes
2 pantalons d'hiver	1 tunique légère
1 veste de laine sur échange	1 paletot de pluie sur demande et sur échange
1 casquette ou tuque, au choix	
1 paletot 3/4 sur demande et sur échange	1 ceinture sur échange

Un habit de moto-neige sera acheté pour le mécanicien.

L'échange de vêtements peut se faire en tout temps, lorsque justifié par l'usure, non seulement aux dates de remises régulières.

Lettre # 5

OBJET: REMPLACEMENT D'UN VENDEUR

La clause 24.02 de la Convention collective stipule que "tout employé qui remplace un vendeur en vacances reçoit une rémunération additionnelle de $5.50 par jour". Ceci s'applique pour un employé régulier.

De plus, tout employé régulier qui agit comme vendeur (qui fait le livre) sur un deuxième camion reçoit également cette rémunération additionnelle de $5.50 par jour.

Lettre # 6

OBJET: TEMOIN OU JURE

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

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

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

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

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

Lettre # 7

OBJET: MESURES CORRECTIVES

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

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

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

Lettre # 8

OBJET: MAIN-D'OEUVRE

Lorsque justifiée, une route de dépannage à deux (2) ou trois (3) hommes, selon le volume et le nombre de clients, pourrait être utilisée au cours de la période d'été.

Egalement, selon les circonstances, un deuxième camion pourrait être utilisé avec un homme de plus, soit deux camions et quatre hommes.

Lettre # 9

OBJET: MAIN D'OEUVRE - Employés temporaires

Les noms des employés temporaires suivants: messieurs Alain Dallaire, André Moreau, Pierre Labelle et Daniel Joanisse seront portés sur une liste et dans cet ordre, ces employés temporaires auront la priorité sur tous les autres temporaires.

Ils demeurent régis par les clauses pertinentes de la Convention collective. Ils deviennent éligibles à un uniforme complet ainsi qu'à une allocation annuelle de $37.50 pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité. L'allocation pour les chaussures de sécurité sera portée à $40.00 en 1984.

Lettre # 10

OBJET: ROUTE DE DEPANNAGE

Dans les semaines au cours desquelles il y a un ou deux congés statutaires, la Compagnie convient d'ajouter une route de dépannage lorsqu'elle le jugera à propos. Les employés devront justifier la nécessité de cette route.

Lettre # 11

OBJET: RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La présente confirme que les termes et conditions formulés dans la Convention collective de travail conclue entre votre Local d'union 301 et la Compagnie, et signée ce 27 MARS 1984 demeurerait en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 et jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention collective soit négociée, pourvu qu'un avis écrit à cet effet en soit donné par l'une des deux parties, pas plus de soixante (60) jours ou moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de la présente Convention collective.

Lettre # 12

OBJET: RENCONTRE POUR LES DIVISIONS DE ROUTES

Un des deux officiers de l'Union sera convoqué lorsque les routes auront été divisées et que le personnel aura été réparti sur chacune des routes.

Cette convocation sera d'une durée d'une (1) journée. Cette rencontre aura pour but de discuter et de justifier les changements qui auront été apportés.

Lettre # 13

OBJET: EVALUATION DE LA ROUTE 2

Il y aura rencontre Union-Compagnie vers la fin de l'année 1983 concernant le sujet précité.

La Compagnie procédera à une réévaluation de la route numéro 2 vers la fin de l'année 1983 et y apportera des modifications si nécessaire.

Lettre # 14

OBJET: LIVRAISON AUX RAPIDES DES JOACHIMS

La livraison aux Rapides des Joachims sera faite de la façon suivante:

a) 250 caisses et moins: L'équipe de livraison sera composée de deux (2) employés temporaires.

b) Cette route pourra à l'occasion effectuer une livraison spéciale additionnelle (1 arrêt). Elle sera alors composée de trois (3) employés temporaires.

c) 250 caisses et plus: L'équipe de livraison sera composée de trois (3) employés temporaires.

Lettre # 15

OBJET: LIVRAISONS

Les livraisons dans les endroits suivants seront effectuées uniquement par des employés temporaires (3 employés) et ce, pendant toute l'année:

- Chapeau
- Waltham
- Ile des Allumettes
- Demers Centre
- Fort William
- Sheenboro

Lettre # 16

OBJET: SOUPER - HEURES TARDIVES

Lorsqu'une équipe de route entrera à des heures tardives, la Compagnie défraiera le coût du souper pour un montant raisonnable et sur présentation d'un reçu telle que la pratique établie.

Il est également entendu que le temps du souper fait partie intégrante des heures de travail pour cette journée.

---

lettre # 17

OBJET: CALCUL DES JOURNEES DE MALADIE

Nous procéderons de la façon suivante pour le calcul du nombre de journées de maladie auxquelles un employé a droit lorsqu'il devient régulier:

Du 1 au 31 janvier	=	6 jours de maladie
Du 1 au 28/29 février	=	5 jours de maladie
Du 1 au 31 mars	=	5 jours de maladie
Du 1 au 30 avril	=	4 jours de maladie
Du 1 au 31 mai	=	4 jours de maladie
Du 1 au 30 juin	=	3 jours de maladie
Du 1 au 31 juillet	=	3 jours de maladie
Du 1 au 31 août	=	2 jours de maladie
Du 1 au 30 septembre	=	2 jours de maladie
Du 1 au 31 octobre	=	1 jour de maladie
Du 1 au 30 novembre	=	1 jour de maladie
Du 1 au 31 décembre	=	aucun jour de maladie

Lettre # 18

OBJET: AIDE ADDITIONNELLE

De l'aide additionnelle sera accordée dans l'entrepôt pour la période suivante:

ler juin à la Fête du Travail.

Lettre # 19

OBJET: ANCIENNETE

Le paragraphe ci-dessous et faisant partie de la lettre d'ancienneté de la Convention collective de travail ne s'applique qu'à compter du ler août 1967.

"Si deux employés ont la même date d'ancienneté, les dates de naissance établiront le rang sur la liste; l'employé le plus âgé ayant préséance sur le plus jeune."

LISTE D'ANCIENNETE

SUCCURSALE DE HULL

# POINCON	NOM	DATE D'ANCIENNETE
7230	MONETTE, Willie	55-01-04
7233	L'ECUYER, Marcel	55-05-09
7236	CHARTRAND, Angelo	56-09-10
7207	FRECHETTE, J.-J.	58-11-01
7203	POIRIER, J.-Paul	58-11-01
7235	TRUDEL, André	59-01-01
7209	RICHARD' Nelson	59-06-29
7234	VAILLANT, Pierre	62-08-27
7200	CHARTRAND, Bernard	63-03-18
7205	BATES, Claude	63-07-29
7227	DROUIN, Raymond	67-07-01
7228	BOURGEAU, Lucien	67-07-01
7224	CHEVRIER, Florian	67-07-01
7218	BIGRAS, Fernand	67-07-01
7223	CHARRON, Gaston	67-07-01
7214	FAUVELLE, Réal	67-07-01
7226	DANIS, Guy	67-07-01
7225	LAPRADE, Ronald	67-07-01
7221	RAYMOND, Yvon	70-01-05
7314	ETHIER, Fernand	74-11-11
7376	LAVIGNE, J.-Pierre	76-07-21
7323	LATULIPPE, Richard	77-07-12
7340	LAFLEUR, Michel	77-11-19
7344	LEVERT, Gaétan	80-05-16
7335	REGIMBALD, André	80-12-10

le 15 décembre 1983

POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES - SUCCURSALE DE HULL

La Compagnie pourra embaucher des employés temporaires tel que mentionné à l'article 15.01 a) de la présente Convention collective.

CONGÉS POUR CAUSES DE DEUIL, NAISSANCE OU MARIAGE

En cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé temporaire, à savoir, fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, belle-soeur, beau-frère, et autre parent demeurant avec l'employé, celui-ci peut demander un congé sans solde pour cause de deuil. Le congé, d'une durée raisonnable lui permettra de s'occuper des funérailles ou d'y assister.

La Compagnie décide de la durée du congé en tenant compte du moment du décès relié aux heures normales de liberté de l'employé, de la distance à parcourir; règle générale, la durée du congé pour deuil est de trois (3) jours consécutifs.

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

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

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

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

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

CONGES STATUTAIRES

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

1. Assistance aux funérailles d'un membre de la famille immédiate de l'employé.

2. Naissance de l'enfant d'un employé ou sortie de l'hôpital du conjoint.

3. Circonstances spéciales (autres que la maladie) et sous réserve d'approbation au préalable de la Compagnie.

Un employé temporaire mis à pied le jour précédant immédiatement un des jours de congés statutaires reçoit la paie de ce congé statutaire ou ces jours de congés statutaires s'il est qualifié en vertu de la politique des employés temporaires.

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

L'éligibilité aux congés statutaires pour les employés temporaires ne faisant pas partie de la liste, passe de 60 jours à 30 jours de travail consécutifs.

CONGE ANNUEL POUR LES EMPLOYES TEMPORAIRES

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

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

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

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

PRIVILEGES ACCORDÉS AUX EMPLOYES TEMPORAIRES SUR UNE LISTE OFFICIELLE

Les employés temporaires sur une liste officielle ont préséance d'emploi sur tout autre employé temporaire.

Le rappel ou le renvoi des employés temporaires sur la liste se fera selon leur rang respectif sur cette liste; les premiers sur la liste seront les derniers à être renvoyés et les premiers à être rappelés.

L'employé temporaire dont le nom est porté sur une liste officielle recevra annuellement un uniforme et une allocation maximum de 37.50$ pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité.

A compter du 1er janvier 1984, l'allocation sera portée à 40.00$ pour l'achat d'une paire de chaussures de sécurité.

Les congés statutaires seront payés aux mêmes conditions que les employés réguliers, c'est-à-dire, avoir travaillé la journée avant et la journée après le congé statutaire.

DROIT DE GRIEF ET CONGEDIEMENT

Il est convenu que les employés temporaires n'auront pas droit à la procédure de grief et d'arbitrage de la présente Convention collective.

Cependant, et nonobstant ce qui précède, dans le cas de congédiement ou de la terminaison de service d'un employé temporaire, l'Union aura le droit de requérir une rencontre avec la Compagnie sur ce sujet pour discuter du congédiement. Des minutes pourront être tenues lors de cette réunion et les parties pourront respectivement faire rapport sur les circonstances entourant le congédiement ou la terminaison de service.

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

CONVENTION entre LA BRASSERIE O'KEEFE LIMITEE et le LOCAL D'UNION 301, section Hull, de l'Union canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries.

ATTENDU que la Compagnie a conclu deux conventions collectives distinctes avec LE LOCAL D'Union 301, de l'Union canadienne précitée, couvrant les éléments négociateurs tombant sous la régie des Certificats de Reconnaissance accordée par la Commission des Relations de Travail du Québec.

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

C'EST POURQUOI les parties ont conclu l'établissement du Plan d'Allocations Supplémentaires aux Prestations d'assurance-chômage énoncé ci-après.

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

a) le plan rencontre les exigences d'emploi et d'Immigration Canada en ce qui concerne le Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'Assurance-Chômage.

b) les paiements faits par la Compagnie conformément au Plan tombent sous la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôts sur le revenu des corporations et que

c) la réception par les employés des bénéfices prévus par ce plan n'empêche en aucune façon lesdits employés de recevoir les prestations d'Assurance-chômage auxquelles ils ont normalement droit.

Si le Plan n'est agréé par le gouvernement qu'après le premier jour de janvier 1983 mais avant le premier jour de janvier 1984, le Plan sera en vigueur et les paiements en vertu didit Plan seront rétroactifs au premier jour de janvier 1983.

1. - BUT

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

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

2. - CONDITIONS DE PARTICIPATION AU PLAN

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

3. - EXCEPTIONS

Ce Plan ne s'applique et ne fournit pas de bénéfices dans les cas suivants:

a) aux employés qui sont renvoyés par mesures disciplinaires; si ce renvoi est mis en question, selon le règlement des griefs de la Convention collective, la décision finale sur tout grief établira la situation de l'employé en regard du Plan;

b) aux employés qui sont renvoyés pour cause de grève, contre-grève, ralentissement de la production, piquetage ou de toutes autres activités des employés de la Compagnie ou des employés de tout autre Compagnie qui sont représentés pour fins de négociations par l'Union canadienne ou un Local quelconque de ladite Union;

c) 1. aux employés dont l'engagement se termine à cause d'une directive spécifique ou d'un décret émanant des autorités gouvernementales et ayant pour effet de restreindre les opérations de la Compagnie, ou

2. à moins que la directive spécifique ou le décret gouvernemental soit le résultat d'un acte illégal commis par la Compagnie ou un de ses représentants autorisés, ou

3. que la directive spécifique ou le décret gouvernemental ait pour but de changer le système de distribution de la bière ou la méthode de vente au détail de la bière dans la province de Québec.

d) aux employés qui sont renvoyés en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou de tout autre cas de force majeure; ou

e) aux employés qui sont renvoyés provisoirement mais qui, avec l'accord de la Compagnie, prennent un congé non payé au lieu du renvoi provisoire. Ces employés sont considérés comme ayant choisi de quitter le Plan pendant cette période.

4. <u>- DISQUALIFICATION AUX BENEFICES</u>

Un employé qui est en renvoi provisoire et qui aurait normalement le droit de participer au Plan, ne recevra pas les bénéfices du Plan pour toute semaine:

a) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit pour recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage ou durant laquelle il a été disqualifié de recevoir des bénéfices de l'Assurance-Chômage pour tout autre raison que de satisfaire à la période d'attente de deux (2) semaines.

b) durant laquelle il est en renvoi provisoire et ne s'est pas inscrit à un Centre de main-d'oeuvre du Canada dans le cas où l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices d'Assurance-CChômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la Commission d'Assurance-Chômage;

c) durant laquelle il a refusé d'accepter un emploi lui étant reconnu approprié par la Commission d'Assurance-Chômage;

d) durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté pour tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail sans excuse valable;

e) durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du Plan d'Assurance-salaire en cas de maladie ou accident (bénéfices d'indemnité hebdomadaires à court et à long terme) ou durant laquelle il jouit d'un autre Plan de bénéfices de la Compagnie.

f) après laquelle il a acquis le droit à tout bénéfice de retraite normale ou hâtive provenant de la Compagnie ou d'un régime de pension du Gouvernement.

g) durant laquelle il est qualifié pour une indemnité provenant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour tout accident ou maladie sujets à compensation.

5. <u>- BENEFICES PREVUS POUR LES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE</u>

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

a) Soixante-dix pour cent (70%) des gages aux employés ayant un (1) an d'ancienneté le premier jour de la semaine au cours de laquelle le bénéfice est payé.

b) Le taux horaire régulier de l'employé, en vigueur au moment de sa mise à pied, sauf pour les employés payés à un taux hebdomadaire; pour ceux-ci, le bénéfice sera équivalent au taux journalier de l'employé, soit un cinquième (1/5) de la rémunération hebdomadaire de base, stipulée à la clause 43.01 de la Convention collective.

c) Les surplus de quarante (40) heures au-delà des heures rémunérées et utilisables ou accessibles de l'employé, sauf:

1. dans le cas des chauffeurs de camion-marchandises et de camion-remorques, le surplus de 43 heures au-delà des heures rémunérées et utilisables ou accessibles de l'employé à l'exception des gardiens.

2. dans le cas des vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion-livraison de ville, des remplaçants réguliers, le surplus de cinq (5) jours au-delà des jours rémunérés et utilisables ou accessibles de l'employé.

d) L'allocation d'assurance-chômage, s'il y a lieu, à laquelle l'employé a droit en vertu de la loi de l'assurance-chômage pour ladite semaine.

6. - BENEFICES DES EMPLOYES EN RENVOI PROVISOIRE

Un employé qui est renvoyé provisoirement conserve ses droits de participation aux plans de bénéfices collectifs de la Compagnie qui s'appliquent aux employés de l'élément négociateur dont il fait partie et ce, jusqu'à la date la plus reculée soit la fin du mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'élément négociateur soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré un bénéfice en vertu des présentes. Aux fins du présent paragraphe, les plans de bénéfices collectifs ne comprennent pas ceux prévus par le Régime de retraite, ni l'assurance-salaire en cas de maladie ou accident. (Indemnité hebdomadaire de courte ou de longue durée)

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

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

7. - DEFINITIONS

Aux fins d'interprétation de ce Plan:

le terme "gages" désigne la rémunération pour le travail accompli et la paie de vacances, la rétribution des jours de congé accordés aux employés appelés à être jurés, la paie des congés pour deuil, des jours de congé statutaire et la paie de rappel au travail (call-in-pay).

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

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

a) toutes les heures de travail accompli par l'employé pour la Compagnie ou tout autre employeur au cours de la semaine, plus

b) toutes les heures durant lesquelles l'employé n'a pas travaillé durant la semaine en question mais pour lesquelles il a reçu des gages d'un employeur (dans le cas des vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion-livraison de ville et remplaçants réguliers, le terme "heures" utilisé dans la définition qui précède se remplace par "jours"), plus

d) toutes les heures prévues pour la semaine dans l'horaire d'un employé renvoyé provisoirement et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, après en avoir reçu avis selon la pratique de la Compagnie d'établir un horaire de travail.

Le terme "semaine de renvoi provisoire" désigne la semaine au cours de laquelle les heures rémunérées et utilisables ou accessibles de l'employé sont en deçà de quarante (40) heures, sauf dans le cas des vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion et remplaçants réguliers, le terme désigne une semaine au cours de laquelle les heures rémunérées et utilisables ou accessibles sont en deçà de cinq (5) jours.

9. - DUREE DES BENEFICES

Le nombre de semaines durant lesquelles un employé a droit aux bénéfices en cas de renvoi provisoire sera connu sous les termes de "droit aux bénéfices".

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

Le droit aux bénéfices de chaque employé sera réduit selon les indications suivantes pour chaque semaine de renvoi provisoire durant laquelle il a reçu des bénéfices. Ce droit aux bénéfices sera également réduit d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle l'employé a été en renvoi provisoire, mais a été disqualifié pour l'une des raisons exposées aux paragraphes a, b et c de la Section 4.

Bénéfices reçus	Diminution du droit aux bénéfices
Plus de 4/5 d'une semaine régulière de travail	Une semaine
Plus de 3/5 d'une semaine régulière de travail	4/5 d'une semaine
Plus de 2/5 d'une semaine régulière de travail	3/5 d'une semaine
Plus de 1/5 d'une semaine régulière de travail	2/5 d'une semaine

Note -

La semaine régulière de travail comportera le nombre d'heures tel qu'il a été stipulé par les clauses 16.01 et 16.02.

Le droit aux bénéfices d'un employé sera rétabli au taux de 1/10 de semaine pour chaque période de huit (8) heures entières durant laquelle il a reçu des gages de la Compagnie après le 1er janvier 1983, sauf:

a) pour les vendeurs, assistants-vendeurs, chauffeurs de camion-livraison de ville et remplaçants réguliers, le droit aux bénéfices sera rétabli au taux de 1/10 de semaine pour chaque jour de gages reçus.

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

TABLEAU "A"

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

11. - INDEMNITE DE SEPARATION

Un employé qui a droit à ladite indemnité de séparation doit faire sa demande pas plus de six (6) mois après avoir acquis ce droit pour la première fois, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité. En cas de cessation définitive des opérations de la Compagnie, occasionnant le renvoi d'employés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de séparation sans avoir complété la période de six (6) mois.

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

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

a) le salaire de base d'une semaine (calculé selon le taux horaire en vigueur au moment du renvoi provisoire) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées à partir de son dernier jour de travail dans l'élément négociateur, plus

b) En 1983, quatre-vingt dix dollars (90,00 $) multiplié par le nombre de semaines de bénéfices non utilisés auxquels l'employé a droit au jour de son renvoi.

A compter du 1 janvier 1984, ce montant est augmenté à quatre-vingt-quinze dollars (95,00 $).
TABLEAU "A"

12. - DEMANDES

Les employés devront se conformer aux règlements et procédures et faire leur demande selon les règles établies par la Compagnie après consultation avec l'Union. La falsification volontaire des faits, devant servir à déterminer les droits d'un employé aux bénéfices du Plan, entraînera la perte desdits bénéfices pour une période de douze (12) mois suivant la découverte de ladite falsification et cette mesure n'écarte pas toute autre mesure disciplinaire qui peut être imposée par la Compagnie sous réserve du Règlement des Griefs.

13 - RAPPORTS

La Compagnie fera un rapport périodiquement à l'Union, toutes les semaines lorsque des employés sont en renvoi provisoire et touchent des bénéfices en vertu du Plan, et tous les trois mois quand il n'y a pas d'employé en renvoi provisoire. Ces rapports contiendront les renseignements suivants:

le nombre d'employés qui ont été renvoyés provisoirement, la durée de leur renvoi, les paiements d'indemnités versés à chacun de ces employés en vertu du Plan, le nombre d'employés non admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés et tous les autres renseignements pertinents.

14. - <u>DUREE DU PLAN D'ALLOCATIONS SUPPLEMENTAIRES AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE</u>

La présente Convention collective de travil entre en vigueur le premier jour de janvier 1983 et durera pendant une période de deux ans à compter de la date précitée.

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

Le Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage est financé à même les revenus généraux de la Compagnie et les paiements sont inscrits séparément du régistre de paie.

Tout changement ou modification au Plan d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage devra recevoir au préalable l'approbation d'Emploi et Immigration Canada avant la mise en vigueur de tel changement ou modification.

UNION LOCALE
No. 301
MONTREAL, QUEBEC

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce Plan d'allocations supplémentaires aux Prestations d'assurance-chômage, à Hull, en ce 27 MARS 1984

POUR L'UNION:

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

T. Dalcourt
Président-provincial

R. Laprade
Vice-Président de section

B. Chartand
Secrétaire de section

POUR LA COMPAGNIE:

La Brasserie O'Keefe Limitée

A. Bédard
Directeur du Personnel

N. Leduc
Directeur
Relations industrielles

Pierre Legault
Surveillant
Relations industrielles

UNION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS-UNIS DES BRASSERIES • FARINE • CÉRÉALES, LIQUEURS DOUCES & DISTILLERIES
UNION LOCALE
No. 301
MONTRÉAL, QUÉBEC