

No.

118-15

NOM

Brasserie Molson du Québec Ltée

---



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

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3	9
	311012997	7910319

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	BARRISSERIE MAISON DU QUÉBÉC L.T.E.E.	7910730	7910115	1073
A2				Employeur
A3	1555 RUE MADAME-DAME EST MONTREAL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M 2101181015	0101015
		A12 Code d'activité	Convention	
		1073		
Carte	Nom de la partie syndicale A09			
A4	UNION TRAVAIL UNIS BARRISSERIES F.A.R.T.M.E.			
A5	C.E.C.E. UNIS UNIC. DIVICIES & DIV. S.T. # 1301111			

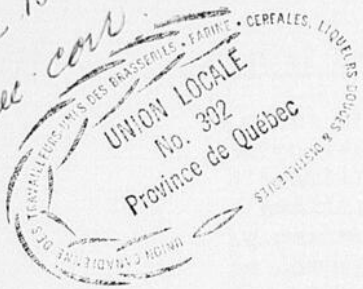
Séjour de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 011	A15 013	A16 1116	A17 61514	A18 01613	A19 4	A20 010	A21 017	A22	A23 116
01 Renouvellement 02 Première 03 Signature arbitrale (publique) 04 Signature arbitrale (privée) 05 Signature arbitrale (mixte) 09 Autre disposition	01 Un employé par établissement 02 Un employé par plus. empl. plus. établ. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un cert. 04 Un empl. plus. étab. un syndicat un cert. 05 Un empl. plus. étab. un syndicat un cert. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. cert. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. cert.  Secteur parapublic 08 Province éducation 09 Province santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans coût 02 F.A.T. C.O. 03 F.A.T. C.O. C.T.C. 04 C.T.C. 05 C.T.C. 06 C.T.C. 07 C.T.C. 08 C.T.C. 09 F.T.Q. 10 U.P.A. 11 Indépendant interne 12 Indépendant national 13 Indépendant province 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du B.S.I.	010 Bas St Laurent 020 Gaspé — Lac St Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bas St-François 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Post-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Gardiens 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Casseurs et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et entp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnels 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte

Date

Vérificateur

*copie originale  
Marie Blouche  
sec. corr.*



*Mr. Leduc  
118-15*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LA BRASSERIE MOLSON DU QUEBEC LIMITEE  
1555 est, rue Notre-Dame  
Montréal, Québec

(Ci-après appelé la "Compagnie ou "l'Employeur")

D'UNE PART

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

(Ci-après appelée "l'Union")

D'AUTRE PART



*missisquoi*  
*H*  
79 MAR 19 11 10

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union pour la durée et pour les fins de la présente Convention comme étant le seul négociateur ayant le pouvoir de négocier collectivement pour tous les salariés au sens du code du travail, visés par le certificat accordé par le Service du Droit d'Association le 21 janvier 1976 et amendé le 14 mars 1978.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4- ACTIVITES DE L'UNION

- 4.01
- a) La Compagnie accordera un congé non payé à un (1) employé élu ou nommé représentant officiel de l'Union Canadienne ou de l'Union locale, si ces fonctions nécessitent son absence complète du travail à la Compagnie. Un préavis de deux (2) semaines sera donné à la Compagnie.
  - b) La Compagnie continuera de payer le salaire et les bénéfices marginaux d'un employé dûment autorisé à être absent et l'Union remboursera la Compagnie pour le montant des salaires bruts effectivement payés à tel employé pendant cette période d'absence et ce, au plus tard à la fin du mois suivant. L'ancienneté de l'employé comptera pendant son absence comme s'il avait travaillé pour la Compagnie.

ARTICLE 4-            ACTIVITES DE L'UNION (suite)

- 4.02            La Compagnie accordera un congé non payé à deux (2) employés (incluant celui prévu à l'article 4.01A), s'il est déjà en congé) choisis par l'Union comme représentants aux congrès national et provincial du C.T.C. et de la F.T.Q. Dans tous ces cas, l'Union avisera la Compagnie du nom de son délégué et de la durée de son absence du travail, aussitôt que possible et dès que la chose sera connue. *MR*
- 4.03            La Compagnie fournira à l'Union des tableaux exclusifs sur lesquels elle pourra afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union, dûment signés par un dirigeant de la dite Union et approuvés par le service du Personnel. Ces avis seront affichés par un représentant de l'Union.
- 4.04            Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un employé à cause de son affiliation à l'Union, de son origine raciale, de sa religion ou de son adhérence politique.
- 4.05            Les employés qui représentent l'Union pendant les rencontres de négociations de conventions collectives avec l'Employeur seront payés au taux régulier de leur salaire.
- 4.06            Un congé payé pour un maximum de trois (3) jours par année sera accordé à un (1) officier de l'Union pour fin d'éducation syndicale.

ARTICLE 5-            SECURITE DE L'UNION

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

ARTICLE 5- SECURITE DE L'UNION (suite)

- 5.03 La Compagnie ne sera tenue de renvoyer un employé que pour les raisons suivantes:
1. Non-paiement du coût de l'initiation d'Union.
  2. Non-paiement des cotisations dûes à l'Union.
- 5.04
- a) La Compagnie offrira à tout nouvel employé de l'élément négociateur, au moment de son embauchage, l'occasion d'autoriser par écrit ladite Compagnie à déduire de sa paie, les cotisations et le coût d'initiation à l'Union. Si un employé ne profite pas de cette occasion, la Compagnie en avisera le secrétaire-trésorier de l'Union dans les trois (3) jours suivants ce refus. La Compagnie remettra au secrétaire-trésorier de l'Union deux (2) copies de l'autorisation écrite, signée par l'employé.
  - b) Sur réception d'une autorisation écrite, signée par un employé, la Compagnie déduira de la paie de ce même employé toutes cotisations syndicales autorisées par l'Union, selon sa constitution. Le Comité Exécutif de l'Union, informera la Compagnie par écrit du montant des cotisations syndicales ainsi autorisées devant être déduites de la paie hebdomadaire des employés, ainsi que les exemptions de paiement de telles cotisations.
  - c) Le montant des cotisations ainsi perçues par la Compagnie sur la paie des employés, sera versé au secrétaire-trésorier de l'Union, au plus tard entre le 10ième et le 15ième jour du mois suivant, avec une liste en duplicata des noms de tous les employés pour qui de telles déductions ont été faites.
  - d) Tout employé pourra se retirer de l'Union sans perte d'emploi, entre le 60ième et le 30ième jour qui précède l'expiration de cette Convention. Il devra cependant continuer de payer ses cotisations jusqu'à la perte du certificat d'accréditation.

ARTICLE 6- NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

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

ARTICLE 7-            SECURITE ET SANTE

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

ARTICLE 8-            AVIS

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

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

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

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

ARTICLE 9-            ANCIENNETE

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

ARTICLE 9- ANCIENNETE (suite)

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

ARTICLE 10- REGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01 Le Comité de Grieffs sera composé de deux (2) membres de l'Exécutif du Local d'Union ou en leur absence de deux (2) substituts et l'Union devra informer la Compagnie du nom des membres du Comité et de tout changement dans sa composition.

ARTICLE 10- REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

10.02 Toute communication entre l'Employeur et l'Union, excepté lorsque stipulé autrement dans cette Convention, touchant les griefs ou différends formels susceptibles de surgir dans la mise en vigueur ou l'interprétation de la présente Convention, sera faite par l'entremise du Comité de Grievs et d'un représentant autorisé de l'Employeur.

10.03 Tous les griefs ou autres différends qui pourraient surgir au sujet de la mise en vigueur ou de l'interprétation de la présente Convention seront traités comme suit:

ETAPE I L'employé devra soumettre son grief directement à son supérieur immédiat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la cause du grief.

ETAPE II Si les parties n'arrivent pas à un accord suivant l'Etape I ci-dessus, le grief sera soumis par écrit au Directeur du Service dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de la réponse de son supérieur immédiat. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief à la deuxième étape, une rencontre aura lieu entre un membre du Comité et si nécessaire le ou les employés concernés et le Directeur du Service. Le Directeur du Service rendra sa décision écrite dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

10.04 a) Dans le cas où l'on n'a pas réussi à s'entendre pour le règlement de griefs ou différends au sujet de l'interprétation ou de la violation de la présente Convention, conformément au règlement des griefs exposé ci-dessus, le grief pourra être référé par la Compagnie ou par l'Union à un arbitre unique, pourvu qu'un avis par écrit en soit donné à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la décision prise à l'Etape II.

L'avis par lequel une des deux parties fait connaître son intention de recourir à l'arbitrage devra exposer la cause du grief et la / ou les clauses particulières de la Convention qui s'y rapportent. L'avis stipulera également en quoi consiste le règlement demandé.

ARTICLE 10- REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 10.04
- b) Au cas où la Compagnie et l'Union ne réussiraient pas à s'entendre sur la nomination d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis d'arbitrage, le Ministre du Travail de la province de Québec sera prié de nommer un arbitre.
  - c) La décision de l'arbitre sur le grief en cause sera finale et obligatoire pour les deux parties et pour tout employé concerné mais l'arbitre n'aura, en aucun cas, le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier toutes clauses de la présente Convention.
  - d) Chacune des deux parties payera ses propres frais ainsi que le dédommagement et les dépenses de ses témoins. Les deux parties défraieront à part égale la rétribution et les dépenses de l'arbitre.
  - e) La décision de l'arbitre devra être rendue dans les vingt (20) jours ouvrables après avoir pris connaissance de tous les témoignages.
  - f) D'un commun accord, les parties peuvent extensionner les délais prévus au présente article 10. A défaut d'entente, tels délais sont de rigueur.
  - g) Dans le cas de mesures disciplinaires y inclus le congédiement, l'arbitre aura le droit d'annuler la mesure prise par l'Employeur, de la confirmer ou d'y substituer toute mesure qu'il jugera plus appropriée en égard à la preuve faite devant lui.
- 10.05
- Les employés qui représentent l'Union pendant les rencontres de règlement de griefs (à l'exclusion des étapes d'arbitrage) ne subiront aucune diminution salariale.

ARTICLE 11- PRIVILEGES

11.01 Bière à rabais, café, accès au bar.

ARTICLE 12- BONIS D'EQUIPE

12.01 Une prime de \$14.00 par semaine sera accordée aux employés qui travaillent sur l'équipe de soir.

ARTICLE 13- TRANSFERTS

- 13.01 Si un employé est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de salaire inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de l'employé prévaudra.
- 13.02 Dans le cas d'un transfert permanent, l'employé sera payé selon le taux de salaire prévu pour son nouveau travail.

ARTICLE 14- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail effectué en sus de huit (8) heures pendant une journée normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi et au taux de temps double pour toutes les heures travaillées en sus de douze (12).
- 14.02 Toutes les heures travaillées le samedi seront payées au taux de temps et demi.
- 14.03 Une rémunération spéciale au taux de temps double sera accordée pour toutes les heures travaillées les dimanches et jours de fête contractuelle.
- 14.04 L'employé qui aura accumulé du temps supplémentaire aura l'option de se faire rémunérer en argent ou en journées de congés payés à son taux de salaire régulier. La journée sera prise après entente mutuelle.

ARTICLE 15- TRAVAIL URGENT

- 15.01 Tout travail commandé par la Compagnie à un employé déjà sorti des bureaux de la Compagnie, et ce en dehors de ses heures régulières de travail, sera considéré comme un travail urgent et l'employé devra être rémunéré comme suit: sans égard au nombre d'heures qu'il a travaillé, il recevra le plus gros des deux (2) montants suivants: soit qu'il soit rémunéré au taux approprié d'heures supplémentaires pour chaque heure de travail, soit qu'il reçoive l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier.

ARTICLE 16- MAIN D'OEUVRE

- 16.01 La Compagnie devra fournir un nombre adéquat de travailleurs et tous les employés devront fournir une somme de travail raisonnable.

ARTICLE 17-            TEMOINS ET JURES

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

ARTICLE 18-            OCCASIONS DE PROMOTION

18.01                    Lorsqu'une fonction non provisoire dans une catégorie supérieure de l'unité de négociation devient vacante, un avis sera affiché pendant dix (10) jours de calendrier. La Compagnie remettra à l'Union, une copie de l'avis et la liste des candidats, et elle informera cette dernière des motifs qui ont déterminé son choix.

18.02                    Si un employé promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociation retourne à la dite unité de négociation, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant douze (12) mois. Pendant cette dernière période, il continuera d'accumuler de l'ancienneté. Après douze (12) mois en dehors de l'unité de négociation, il perdra toute ancienneté.

ARTICLE 19-            FETES CONTRACTUELLES

- 19.01                    a) Les jours suivants sont reconnus comme jours de fête contractuelles:
1. Le Jour de l'An
  2. Le lendemain du Jour de l'An
  3. Le Vendredi Saint
  4. Le Lundi de Pâques
  5. La Fête de la Reine
  6. Le jour de la Saint-Jean-Baptiste
  7. Le jour de la Confédération
  8. La Fête du Travail
  9. Le jour d'Action de Grâces
  10. Le jour de Noël
  11. Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète une fête autre que celles énumérées de 1 à 10 ci-dessus, les employés auront droit à cette fête additionnelle, en plus de celles décrites de 1 à 10.
- b) Nonobstant 19.01 a), le nombre et le jour d'observance des congés fériés sera le même que celui des employés de bureau de la Brasserie Molson du Québec Limitée.

ARTICLE 19- FETES CONTRACTUELLES (suite)

- 19.02 Il est convenu entre la Compagnie et l'Union qu'afin de permettre la longue fin de semaine pour les employés, conjointement avec une fête contractuelle, des jours de travail pourront être échangés pour des jours non travaillés avant ou après la fête contractuelle, par consentement mutuel de la Compagnie et de tous les employés.
- 19.03 Quand un jour de fêtes contractuelles tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances pour ce jour, à une date convenue conjointement entre l'employé et la Compagnie.
- 19.04 Si un congé férié tombe un samedi ou un dimanche il sera reporté à un autre jour convenu mutuellement.

ARTICLE 20- CONGES SPECIAUX20.01 Congé de deuil:

- a) Un congé sans perte de salaire en vue d'assister aux funérailles et d'une durée maximum de trois (3) jours, se terminant le jour des funérailles, sera accordé à un employé dans le cas du décès de son époux, épouse, fils, fille, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-père, belle-soeur, gendre et bru. *FRERE MR*
- b) Dans le cas du décès de la grand-mère ou du grand-père, d'un oncle ou d'une tante d'un employé régulier ou d'un parent demeurant avec l'employé, celui-ci aura droit à un congé pour cause de deuil d'une durée d'une (1) journée pour assister aux funérailles. Il est bien entendu que l'employé doit y assister.

20.02 Congé de naissance

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

ARTICLE 21- VACANCES

21.01 (Voir politique du premier mai 1977 modifiée le premier mai 1978)

21.02 Paie de vacances

Tout employé ayant droit à moins d'une (1) semaine de vacances payées recevra un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence pour chaque jour de vacances auquel l'employé a droit.

ARTICLE 21- VACANCES (suite)

- 21.03 Pour chaque semaine de vacances à laquelle ils ont droit en vertu de cet article, les employés recevront leur taux de salaire normal en vigueur à la date à laquelle une telle semaine de vacances commence.
- 21.04 Boni de vacances  
En plus de la paie de vacances accordées aux termes du présent article, un boni de vacances sera payé à certains employés.
- 21.05 Les employés ayant complété trois (3) années de service continu au premier mai, recevront un boni de vacances équivalent à 20% de leur paie de vacances.
- 21.06 Les bonis seront payés avec la première paie de vacances.

ARTICLE 22- BENEFICES

- 22.01
1. Assurance-vie
  2. Assurance-accident
  3. Régime d'assurance-salaire
  4. Régime d'assurance-maladie
  5. Régime d'assurance-dentaire
  6. Régime de rentes
- Tel que décrits dans le livret de la Compagnie.

ARTICLE 23- CHEF DE GROUPE

- 23.01 Une prime de \$20.00/semaine sera accordée à l'employé (e) désignée (e) comme chef de groupe.
- 23.02 La Compagnie continuera d'inscrire le montant des cotisations syndicales sur les T4 et TP4.

ARTICLE 24- DOSSIER

- 24.01 Toutes les offenses, au dossier d'un employé, seront effacées après douze (12) mois de calendrier, sauf s'il y a récidive.
- 24.02 Une copie de tout avis disciplinaire versé au dossier de l'employé devra être remise à l'employé concerné et à l'Union.

ARTICLE 25- REDUCTION DU PERSONNEL

- 25.01 Si à cause d'un changement important dans les opérations, la Compagnie se voit forcée de réduire le personnel de l'unité de négociation de façon permanente; la Compagnie informera l'Union deux (2) mois à l'avance dudit changement. La Compagnie et l'Union discuteront ensemble des possibilités de transferts pour des positions permanentes qui pourraient être disponibles.

## ARTICLE 26- SALAIRES &amp; CLASSIFICATIONS

CLASSE	FONCTION	01-06-78		01-10-78	
		* 0 mois	6 mois	* 0 mois	6 mois
1	Perforatrice (teur) Jr.	9,045	9,645	9,635	10,235
2	Commis	11,265	--	11,855	---
3	Perforatrice (teur) Sr.	11,265	--	11,855	---
4	Technicien (ne) Sortie	12,345	--	12,935	---
5	Opérateur (trice) Terminal	12,885	--	13,475	---
6	Technicien (ne) Entrée	13,295	--	13,885	---
7	Technicien (ne) Périgramme	15,585	--	16,175	---

\* Ces chiffres représentent le nombre de mois de service sur la fonction chez Molson. De plus, il est entendu qu'après douze (12) mois de service comme perforatrice (teur) junior un (e) employé (e) passe automatiquement à la classe 3 comme perforatrice senior.

SALES LIQUORS  
\* 530100

ARTICLE 27- DUREE

27.01 Cette Convention entrera en vigueur le premier juin 1978 et le demeurera avec tous ses effets jusqu'au trente(30) septembre 1979.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 13 octobre 1978.

PARTIE PATRONALE

PARTIE SYNDICALE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*Jean Gueon*  
\_\_\_\_\_

*Josée Laperance*  
*Marcel Roy*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*Roger Laperance*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

