

GA-95 BRASSERIE CHAMPLAIN -

QUERBEQ.

1946-47

Microfilm

G-A-95

COLLECTIVE AGREEMENT

Entered into between

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE,
a body politic and corporate,
duly incorporated having its head
office in the City of Quebec,
hereto duly represented by Messrs
Jean-Paul Galipeault and Robert
Prémont, director and General
Manager respectively of the said
Company, hereinafter called "the
Company".

and

PARTY OF THE FIRST PART

LE CONGRES DES METIERS ET DU
TRAVAIL DU CANADA AND ITS LOCAL
269, L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS
DE BRASSERIE DE QUEBEC, here-
to duly represented by a committe
ee duly elected and authorized
by the members of the Union and
also represented by a duly autho-
rized representative of C.M.T.C;
hereinafter called "the Union",

PARTY OF THE SECOND PART

Article I

INTENTION OF THE PARTIES

It is ^{the} expressed desire of the parties to advance the mutual interest
of the Employees and the Company and to maintain wholesome relations between them.

Article II

INTERPRETATION

In this Agreement, the following words and expressions, unless the
context requires otherwise, have the meaning hereinafter given to them:

- | | | |
|----|------------------------|--|
| a) | Company | LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE |
| b) | Union | L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE BRASSERIE
DE QUEBEC, LOCAL 269, C.M.T.C. |
| c) | Employees | The employees of La Brasserie Champlain Limitee
employed as regular driver salesmen in the Cities
of Quebec and Lévis. |
| d) | Grievance
Committee | A Committee composed of three (3) employees duly
elected by the Employees, members of the Union. |

Article III
RECOGNITION

The Company recognized the Union as the sole collective bargaining agent
for all of the Employees of the Company for the duration of the present collective
agreement.

Article IV

UNION ACTIVITIES

The Union hereby agrees that none of its members will carry on Union
activities on Company time.

19/2492

Article VII

HOLIDAYS

The days hereinafter mentioned shall be considered as holidays:

New Year's Day
Epiphany
Good Friday
Ascension Day
St. Jean Baptiste Day
Labour Day
All Saints Day
Immaculate Conception Day
Christmas Day

Employees will not be required to work on such holidays.

Article VIII

WAGES

It is understood and agreed that each Employee will receive a basic salary of \$55.00 per month and a basic commission rate of 3¢ for the sale of each one dozen large or two dozen small. A special supplementary commission of two or more cents for each one dozen large or two dozen small sold may be paid to different Employees depending on the size, location, volume, etc; of their route.

In the event that an Employee's total monthly remuneration as outlined above is less than \$120.00 per month, then such Employee will be entitled to draw an allowance up to \$210.00 per month. The amount of such drawing will be repaid by the Employee out of total future monthly earnings by the amount that such earnings exceed \$210.00 per month.

An Employee who leaves the employ of the Company will not be required to pay the Company the debit balance in his drawing account if such a balance exists at the date that his services are terminated providing he has complied with the provisions of this Article.

It is understood and agreed that the provisions of this Article may be reviewed on December 1st, 1950 upon the written request of either party to the other. In the event that such request is not made by either party to the other, then the clause shall be automatically extended until the termination of the contract.

Article IX

VACATIONS WITH PAY

Employees who have completed one (1) year or more but less than five (5) years of continuous employment with the Company shall be entitled to an annual vacation of one (1) week with pay. Such Employees will be entitled to an amount equivalent to 2% of their earnings during the twelve-month period ending December 31st of the previous year.

Employees who have completed five (5) years or more but less than twenty-five (25) years of continuous employment with the Company shall be entitled to an annual vacation of two (2) weeks with pay. Such Employees will be entitled to an amount equivalent to 4% of their earnings during the twelve-month period ending December 31st of the previous year.

Employees who have completed twenty-five (25) years or more of continuous employment with the Company shall be entitled to an annual vacation of three (3) weeks with pay. Such Employees will be entitled to an amount equivalent to 6% of

their earnings during the twelve-month period ending December 31st of the previous year.

Vacation pay will be paid to Employees before their departure on vacation.

The choice of the date of vacations of Employees is left to the discretion of the General Manager (of the Company).

An Employee who was away from work for an extended period of time during the previous year will receive a vacation in proportion to the total number of calendar months he was actively at work during this twelve-month period.

An Employee who has left the employ of the Company in an irregular manner or who has been discharged for cause before the date of his vacation cannot avail himself of the provisions of this Article.

Article X

SENIORITY

All Employees hired for regular work shall be on a probationary period for three (3) months at work. Such Employees shall have acquired seniority only after the above mentioned probationary period has been completed. The seniority of these Employees who have completed their probationary period of three (3) months at work shall be dated back to their date of employment as a regular Employee.

An Employee discharged for cause or who voluntarily leaves the employ of the Company shall lose his seniority and, if re-hired, shall begin as a new Employee.

The Company undertakes to compile a seniority list showing the length of service of every Employee with the Company, and to furnish a copy of such list to the Union.

In the case of transfers, promotions, lay-offs, and recalls, seniority, shall govern providing the Employees in question have the same degree of ability, initiative, experience, and health as are required for employment by the Company.

An Employee who believes that he has been unjustly treated with regard to a transfer, promotion, lay-off, or recall shall have recourse to the procedure established herein for the settlement of grievances.

Article XI

DISMISSAL

As each Employee represents the Company in its daily contacts with its customers, it is understood and agreed that much of their work is of a confidential nature. This requires that each Employee respects this confidence placed in him by the Company. Failure to do so in any instance shall be sufficient cause for instant dismissal.

Should a dismissed Employee consider that he has been unjustly dismissed, his case shall become a discussable grievance and shall be dealt with in accordance with the procedure laid down in this collective agreement, if such dismissal is brought to the attention of the General Manager (of the Company) or, in his absence, of his designated representative, within forty-eight (48) hours of the date of dismissal.

This article shall not apply to the discharge of an Employee occurring during the probationary period of three (3) months of such new Employee. The Company shall not be required to furnish any reason for such discharge to any person whatsoever.

Any Employee unjustly dismissed who is later reinstated shall be entitled to his full salary for the duration of his lay-off.

Article XII

HELPERS

It is understood and agreed that the Company will supply a helper, preferably one who can drive a truck, to assist each Employee in his work, In the event that the Company finds it necessary to eliminate one or more such helpers, such action will not be taken unless there is a mutual understanding between both parties.

Article XIII

GRIEVANCES PROCEDURE

The Union agrees to keep the General Manager (of the Company) informed of the names of the members of the Grievance Committee as well as of any changes which may take place from time to time.

Should an Employee, or a group of Employees, have any grievance, an honest effort shall be made to settle such grievance in the following manner:

Should an Employee have a grievance, he should bring it himself to the attention of his immediate superior. Maximum delay for settlement: Two days.

If the Employee is not satisfied with the decision of his immediate superior, the Grievance Committee shall submit the grievance in writing to the General Manager of the Company. Maximum delay for settlement: two days.

If the Employee is not satisfied with the decision of the General Manager, the Grievance Committee shall submit the grievance in writing to the management of the Company, Maximum delay for settlement: Five days.

Failing an agreement, the Quebec Trade Disputes Act (R.S.Q. 1941 Chap. 167) shall apply.

If, during the life of this agreement, any dispute should arise as to the interpretation, or manner of execution of this agreement, such dispute shall be settled in the following manner:

The Grievance Committee shall lodge a complaint with the General Manager of the Company who, if he should deem it necessary, shall enquire into the matter in conjunction with the Grievance Committee to obtain proof of the facts alleged in the complaint, Maximum delay for settlement : Five working days.

If the Grievance Committee is not satisfied with the decision of the General Manager, the case shall be submitted in writing to the management of the Company who shall either hear it or shall delegate one or more of its members to ascertain whether the grievance of the Grievance Committee is well founded and to make an enquiry should it be deemed necessary. Maximum delay for settlement: Six working days.

Failing an agreement, the Quebec Trade Disputes Act, shall apply.

When a grievance is settled under any of the steps set out in this article, the terms of the settlement shall be put in writing and signed by the Employee or Employees concerned and the Company representative involved.

The Grievance Committee, in its relations with the Company, shall have the right to be accompanied by any authorized officer of the Union, whether or not he is an Employee of the Company. *Eduly*

Meetings between the Grievance Committee and officers of the Company shall be held outside of working hours, except where the Company requires otherwise.

Article XIV

STRIKES AND LOCKOUTS

It is hereby agreed that the Union and/or the Employees will not initiate, authorize, sanction, support or engage in any strike, work stoppage or slowdown of

work, and the Company will not lockout any Employees, so long as the parties conform to the Law.

In case of contravention of the provisions of this article by one of the parties, the other may repudiate this agreement which shall thereupon become null and void and of no effect, ipso facto.

Article XV

BENEFITS

It is agreed that all benefits presently enjoyed by the Employees shall not be denied them by reason of the signing of this Agreement.

Article XVI

DURATION OF AGREEMENT

This Agreement shall remain in force for a period of one (1) year from the nineteenth day of April 1950 until the eighteenth day of April 1951, and shall be automatically extended for yearly periods thereafter, unless a written notice to the contrary be served by either party upon the other between the sixtieth and thirtieth day prior to the date of its termination.

Article XVII

NOTICES

Any notice required to be sent to the Union shall be effectively given when posted and addressed as follows:

L'Union Fédérale des Ouvriers de
Brasserie de Québec, Local 269,
84 Dorchester Street, Quebec City.

Any notice required to be sent to the Company shall be effectively given when posted and addressed as follows:

La Brasserie Champlain Limitée,
152, rue de la Couronne,
Quebec City, Que.

Signed by the parties hereto at the City of Quebec, this seventh day of September 1950.

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
BRASSERIE DE QUEBEC, LOCAL 269

Guillaume Couillard
Président

L. Rochette
Secretary

REPRESENTATIVE OF LE CONGRESS DES
METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA

Victor Trudeseu

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE

Jean Paul Galipeault
Director

Robert Prémont
General Manager

COLLECTIVE AGREEMENT

Entered into between:

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE, a body politic and corporate duly incorporated having its head office in the City of Quebec, hereto duly represented by Messrs. Jean Paul Galipeault and Robert Prémont, director and General Manager respectively of the said company, hereinafter called "The Company".

PARTY OF THE FIRST PART

And

LE CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA AND ITS LOCAL 269, L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE BRASSERIE DE QUEBEC, hereto duly represented by a committee duly elected and authorized by the members of the Union and also represented by a duly authorized representative of C.M.T.C. hereinafter called the "Union".

PARTY OF THE SECOND PART.

Article I

INTENTION OF THE PARTIES

It is the expressed desire of the parties to advance the mutual interests of the Employees and the Company and to maintain wholesome labour relations between them.

Article II

INTERPRETATION

In this Agreement, the following words and expressions, unless the context requires otherwise, have the meaning hereinafter given to them:

- (a) Company: LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE.
- (b) Union: L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE BRASSERIE DE QUEBEC, LOCAL 269, C.M.T.C.
- (c) Employees: The employees of la Brasserie Champlain Limitée excluding those employees of the Montreal Branch, office employees of the Head Office at Quebec, in which are included the driver-salesmen, the superintendent, the brewer, and the foreman.

Article III

RECOGNITION

The Company recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all of the Employees of the Company for the duration of the present Collective Agreement.

Article IV

UNION ACTIVITIES

The Union hereby agrees that none of its members will carry on Union activities within the Plant or on the premises of the Company or on Company time.

Nevertheless, the foregoing cannot be interpreted as tending to restrict the right of the Employee to chat in a friendly manner concerning

19/2491

questions of interest to members of the Union, or to endeavour to recruit members in a civil manner without coercion, provided however that such rights be exercised only during the period allowed for the mid-day meal.

The Company, through the medium of the foreman or his immediate superior, will permit an authorized officer (of the Union) to leave his work upon an occasion when some matter relating to this Agreement arises, unless the requests for such permission are so frequent as to interfere with production.

Upon previous request by the Union, the Company will grant leave of absence without pay to delegates of the said Union, for a reasonable period, to permit these officers to attend to the business of the Union. Such leaves of absence cannot be granted to more than three members of the Union at the same time.

Upon request by the Union, the Company will grant a leave of absence of twelve (12) months without pay to a member of the Union elected to a full time office in the said Union. The Company, however, reserves the right to judge the merits of any request to prolong such leave of absence for an additional twelve-month period. When the term of Union office of the aforesaid member has expired, The Company will endeavour to place such member, in so far as possible, in a similar and equivalent occupation to that held by him prior to his leave of absence.

The period spent by such an Employee in full time Union office shall be counted as time worked in computing his seniority.

The ordinary notices of the Union to its members, such as for example, a notice of meeting, may be posted by the representatives of the Union, but no other notice or document may be posted without the consent of the General Manager (of the Company).

It is understood and agreed that the official notices of the Union shall be signed by an officer of the Union.

Article V

COLLECTION OF DUES

The Company agrees, upon receipt of a written authorization to this effect signed by a member of the Union, to deduct from the first pay in each calendar month, the monthly Union contribution amounting to One Dollar and Fifty cents (\$1.50) per month.

Every such written authorization will be non-revokable for the Employee who has signed it for the legal duration of the present agreement.

The Company will transmit to the Union the amount deducted within fourteen (14) days after the first pay received in each calendar month.

The form which a member of the Union will sign for the purposes of this article shall be as follows:

"I hereby authorize la Brasserie Champlain Limitée "
 "to deduct the sum of One Dollar and Fifty Cents "
 "\$1.50) from the first pay in each calendar month "
 "and to remit such sum to the Treasurer of L'Union "
 "Fédérale des Ouvriers de Brasserie de Québec, "
 "Local 269.

"Québec, this _____ day of _____ 19 _____ "

" _____ "

" _____ "

Witness

signature

Article VIHOURS OF WORK

The standard work week for all Employees shall be of forty-eight (48) hours.

The standard week of work of forty-eight (48) hours shall be made up of four (4) work days of nine and one-half (9½) hours each on Mondays, Tuesdays, Wednesdays, and Thursdays, and one work day of ten (10) hours on Friday. For production purposes, the start and finish of the work day will not be the same for all Employees.

However, for these Employees whose functions require them to work on shifts, they may be required to work on Saturdays and Sundays, provided that after having worked on any such Saturday and Sunday, they will be entitled on the succeeding days to their normal work day, if there is work for them.

Article VIIOVERTIME

For every hour of work performed in excess of nine and one-half (9½) hours on the first four (4) days of the week and in excess of ten (10) hours on Fridays, Employees shall be paid at the rate of time and one-half.

However, employees whose duties require them to work on shift work on Saturdays, and Sundays, shall receive overtime at the rate of time and one-half after the completion of forty-eight (48) hours.

Article VIIIDOUBLE TIME

For every hour of work performed in excess of twelve (12) hours of continuous work, Employees shall be paid at the rate of double time. For the purposes of the present article, the meal period shall not be considered as an interruption of such work.

Article IXWORK ON SUNDAYS
AND PAID HOLIDAYS

Employees required to work on Sundays or paid holidays shall be paid at the rate of time and one-half, except those Employees whose regular duties require that they work on such days.

Article XEMERGENCY WORK

Any Employee called in to work for emergency work outside of his regular working hours shall be entitled to a minimum of four (4) hours work of four (4) hours pay. These hours of work performed after the termination of an Employee's regular working hours, even if separated by the meal period, shall not be considered as spent on emergency work.

Article XIPAID HOLIDAYS

The days hereinafter mentioned shall be considered as holidays except when such days fall on a Sunday or a Saturday.

New Year's Day
 Epiphany
 Good Friday
 Ascension Day
 St Jean Baptiste Day
 Labour Day
 All Saints Day
 Immaculate Conception Day
 Christmas Day.

To be eligible to receive holiday pay, an Employee must have completed his three (3) months' probationary period and shall have worked on the scheduled work day prior to the holiday and the scheduled work day after the holiday, except if absent with leave from the foreman or the manager.

An Employee eligible to receive holiday pay shall be paid holiday pay based on the number of regular scheduled hours the Employee would have worked on that day had there been no holiday at the regular hourly wage rate of the Employee.

Article XII

WAGES

The hourly wage rates payable to Employees of the Company shall be as set forth in the Schedule of wages attached hereto and made a part hereof. It is understood and agreed that these wage rates shall be retroactive to November 1st, 1949.

It is understood and agreed that exactly six (6) months after the effective date of this contract, either party may, if it so desires, notify the other in writing that it wishes to review the hourly wage rates as set forth in the Appendix to this agreement. Such notification can only be given once by either party and all discussions will be restricted to Article XII covering wages.

Article XIII

VACATIONS WITH PAY

Employees who have completed one (1) year or more but less than five (5) years of continuous employment with the Company shall be entitled to an annual vacation of one (1) week with pay. Such Employees will be paid an amount equivalent to their regular rate of pay multiplied by forty-eight (48).

Employees who have completed five (5) years or more but less than twenty-five (25) of continuous employment with the Company shall be entitled to an annual vacation of two (2) weeks with pay. Such Employees will be paid an amount equivalent to twice their regular rate of pay multiplied by forty-eight (48).

Employees who have completed twenty-five (25) years or more of continuous employment with the Company shall be entitled to an annual vacation of three (3) weeks with pay. Such Employees will be paid an amount equivalent to three times their regular rate of pay multiplied by forty-eight (48).

Vacation pay will be paid to Employees before their departure on vacation.

Vacations will be selected according to the Employees' seniority and will be subject to the work requirements of the Company.

An Employee who was away from work for an extended period of time during the previous year will receive a vacation in proportion to the total number of calendar months he was actively at work during this twelve-month period.

An Employee who has left the employ of the Company in an irregular manner or who has been discharged for cause before the date of his vacation cannot avail himself of the provisions of this article.

Article XIV

TEMPORARY TRANSFERS

When it is necessary to transfer an Employee temporarily from his regular job to another which normally carries a lower rate of pay, the rate of the Employee's regular job will be paid.

Article XV

SENIORITY

Regular Employees

All employees hired for regular work shall be on a probationary period for three (3) months at work. Such Employees shall have acquired seniority only after the above mentioned probationary period has been completed. The seniority of these Employees who have completed their probationary period of three (3) months at work shall be dated back to their date of employment as a regular Employee.

An Employee discharged for cause or who voluntarily leaves the employ of the Company shall lose his seniority and, if re-hired, shall begin as a new employee.

The Company undertakes to compile a seniority list showing the length of service of every Employees with the Company, and to furnish a copy of such list to the Union.

In the case of transfers, promotions, lay-offs and recalls, seniority shall govern providing the Employees in question have the same degree of ability, skill and other qualifications as are required for employment by the Company.

Any Employee who believes that he has been unjustly treated with regard to a transfer promotion, lay-off, or recall shall have recourse to the procedure established herein for the settlement of grievances.

Seasonal Employees

Seasonal employees are those engaged during the spring and summer months for a job of a temporary nature. Such Employees shall not acquire seniority within the Company unless, after six (6) months of employment, they are retained in the employment of the Company in which case, they will be granted a seniority of three (3) months and shall not be considered anymore as seasonal employees. There shall be no responsibility on the part of the Company for the re-employment of seasonal Employees.

Article XVI

DISMISSAL

All dismissals for cause shall require the approval of the General Manager (of the Company) or, in his absence, that of his representative .

Should a dismissed Employee consider that he has been unjustly dismissed, his case shall become a discussable grievance and shall be dealt with in accordance with the procedure laid down in this collective agreement, if such dismissal is brought to the attention of the General Manager (of the Company) or, in his absence, of his designated representative, within forty-eight (48) hours of the date of dismissal.

This article shall not apply to the discharge of an Employee occurring during the probationary period of three (3) months of such new Employee. The Company shall not be required to furnish any reasons for such discharge to any person whatsoever.

Any Employee unjustly dismissed who is later reinstated shall be entitled to his full salary for the duration of his lay-off.

Article XVII

GRIEVANCE PROCEDURE

The Union agrees to keep the General Manager (of the Company) informed of the names of the members of the Grievance Committee- chosen from among the Employees of the Company- as well as of any changes which may take place from time to time.

Should an Employee, or a group of Employees, have any grievance, an honest effort shall be made to settle such grievance in the following manners:

Should an Employee have a grievance, he should bring it himself to the attention of his immediate superior. Maximum delay for settlement : One day.

If the Employee is not satisfied with the decision of his immediate superior, the grievance should be explained by his representative to the General Manager of the Company. Maximum delay for settlement. Two days.

If the Employee is not satisfied with the decision of the General Manager, the Grievance Committee shall intervene and present the grievance to the management of the Company. Maximum delay for settlement : Four days.

Failing an agreement, the Quebec Trade Disputes Act (R.S.Q. 1941 chap. 167) shall apply.

If, during the life of this agreement, any dispute should arise as to the interpretation, or manner or execution of this agreement, such dispute shall be settled in the following manner:

The Grievance Committee shall lodge a complaint with the General Manager of the Company who, if he should deem it necessary, shall enquire into the matter in conjunction with the Grievance Committee to obtain proof of the facts alleged in the complaint. Maximum delay for settlement: Five working days.

If the Grievance Committee is not satisfied with the decision of the General Manager the case shall be submitted to the management of the Company who shall either hear it or shall delegate one or more of its members to ascertain whether the grievance of the Grievance Committee is well founded, and to make an enquiry should it be deemed necessary. Maximum delay for settlement: Six working days.

Failing an agreement, the Quebec Trade Disputes Act shall apply.

In the two cases of grievances by an Employee or group of Employees or in the case of interpretation or execution of the agreement, the procedure shall be verbal. Nevertheless, upon the request of the Company, the grievance shall be made in writing as well as the answer/thereof of the Company.

When a grievance is settled under any of the steps set out in this article, the terms of the settlement shall be put in writing and signed by the Employee or Employees concerned and the Company representative involved.

The grievance Committee, in its relations with the Company shall have the right to be accompanied by any duly authorized officer of the Union, whether or not he is an Employee of the Company.

Meeting between the Grievance Committee and officers of the Company shall be held outside of working hours, except where the Company requires otherwise.

The Grievance Committee may submit to the General Manager (of the Company) any question which may be of interest to the Employees.

Article XVIII

STRIKES AND LOCKOUTS

It is hereby agreed that the Union will not initiate, authorize, sanction, support or engage in any strike, work stoppage or slowdown of work, and the Company will not lockout any Employees, so long as the parties conform to the Law.

In case of contravention of the provisions of this article by one of the parties, the other may repudiate this agreement, which shall thereupon become null and void and of no effect, ipso facto.

Article XIX

BENEFITS

It is agreed that all benefits presently enjoyed by the Employees shall not be denied them by reason of the signing of this agreement.

Article XX

NIGHT SHIFT PREMIUM

Should the Company establish a night shift, it agrees to pay a premium of five (5) cents per hour for work performed on such shift.

Article XXI

DURATION OF AGREEMENT

This agreement shall remain in force for a period of one (1) year from the first of September 1950 until the thirty-first of August, 1951, and shall be automatically extended for yearly periods thereafter unless a written notice to the contrary be served by either party upon the other between the sixtieth and thirtieth days prior to the date of its termination. The terms of this agreement shall remain in full force during the negotiations for a new agreement to replace these presents, but the new agreement will have retroactive effect to the termination date of this agreement only in so far as relates to any increase in wages.

Article XXII

NOTICES

Any notice required to be sent to the Union shall be effectively given when posted and addressed as follows:

L'Union Fédérale des Ouvriers de
Brasserie de Québec, Local 269
84 Dorchester, Street, Quebec City.

8.

Any notice required to be sent to the Company shall be effectively given when posted and addressed as follows:

La Brasserie Champlain Limitée,
164, rue de la Couronne,
Quebec City, Que.

Signed by the parties hereto at the City of Quebec, this seventh day of September 1950.

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
BRASSERIE DE QUEBEC. LOCAL 269

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE

Illisible.
President

Arthur Laurin
Secretary

Jean Paul Galipeault
Director

Robert Prémont
General Manager

REPRESENTATIVE OF LE CONGRES DES
METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA

Victor Trudeau

SCHEDULE OF WAGES

COLLECTIVE AGREEMENT
between
LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE
and
L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS
DE BRASSERIE DE QUEBEC

<u>NAME OF EMPLOYEE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>HOURLY WAGE RATE</u>
Fontaine, Odina	Motor mechanic- governed by Parity Committee of the Automobile Industry	1.15½
Huot, Lionel	Carpenter- governed by Joint Committee of Construction Industry	1.00½
Boulet, Jos.	Stationary engine mechanic, Class 3AB and operator of refrigerating machine, Class 3RV.	1.03
Grégoire, A.	Stationary engine mechanic, Class 4AB and operator of refrigerating machine, class 3R	0.94
Thibault, A.	Pipe Mechanic	1.03
Vézina, Philippe	Mechanic, Class 4th Year, Stationary engine mechanic, Class 4AB	0.88½
Roberge, Gérard	Stationary Engine Mechanic-Class 3AB and operator of refrigerating machine- Class 3RV	0.93½
Boutet, R.	Stationary Engine Mechanic, Class 4AB and operator of refri- gerating machine, Class 3R	0.93½
Gariépy, L.P.	Electrician	0.98½
Laverdière, L.P.	Stationary engine mechanic, Class 3AB and operator of refri- gerating machine, Class 3RV.	0.98½
Lefebvre, R.	Painter	0.98½
<u>DEPARTMENTS</u>		
Beaumont, Emile	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.95
Moisan, Alphonse	Labourer, Barrel washing and other	0.90½
Bilodeau, Joseph	Labourer, Bottling and others	0.88½
Rainville, Emile	Labourer, Delivery and others	0.94
Garneau, Wilfrid	Labourer, Packing and others	0.94
Drolet, Alphonse	Labourer, Packing and others	0.88½
Létourneau, Antonio	Labourer, Delivery and others	0.96½
Morissette, Louis	Labourer, Barrel repairing and others	0.99½

<u>NAME OF EMPLOYEE</u>	<u>DEPARTMENTS</u>	<u>HOURLY WAGE RATE</u>
Gagnon, Albert	Labourer, Brewing and others	1.02½
Drolet, Adrien	Labourer, Bottling and others	0.93
Métivier, Julien	Labourer, Fermenting and others	0.98½
Demers, Joseph	Labourer, Delivery and others	0.93
Bissonette, Philippe	Labourer, Brewing and others	0.94
Corriveau, Adélar	Labourer, Bottling and others	0.93
Couillard, Henri	Labourer, Bottling and others	0.91½
Laurent, Arthur,	Labourer, Labelling and others	0.90½
Villeneuve, Georges	Night Watchman	0.93½
Noel, Gérard	Night Watchman	0.93½
Bélanger, Adrien	Labourer, Fermenting and others	0.90½
Lachance, Roger	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.88½
Martel, Maurice	Labourer, Bottling and others	0.86
Bissonette, Théo .	Labourer, Brewing and others	0.86
Bergeron, Roland	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Kirouac, Joseph	Labourer, Delivery and others	0.86
Richard, Armand	Labourer, Brewing and others	0.86
Létourneau, Roger	Labourer, Beer Storage and others	0.98½
Doiron, Edgar	Labourer, Beer Storage and others	0.91
Bélanger, L.P.	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Létourneau, N.	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Éudel, Maurice	Labourer, Delivery Bottling and others	0.86
Demeules, Jean-Paul	Labourer, Bottling and others	0.86
Samson, Arthur	Labourer, cleaning of Tavern, installation and others	0.86
Hurens, Joseph	Labourer, Bottling and others	0.86
Côté, Odilon	Labourer, Bottling and others	0.86
Goulet, René	Labourer, Labelling and others	0.86
Cantin, Roger	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Therrien, Léandre	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Villeneuve, André	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Ardouin, H.P.	Labourer, Bottling and others	0.86
Parent, J.P.	Labourer, Bottling and others	0.86
Leclerc, Gérard	Labourer, Bottling and others	0.86

<u>NAME OF EMPLOYEE</u>	<u>DEPARTMENTS</u>	<u>HOURLY WAGE RATE</u>
Julien, Arthur	Labourer, Bottling and others	0.86
Fiset, Léopold	Labourer, Bottling and others	0.86
Morency, Roméo	Labourer, Fermenting and others	0.86
Rancourt, Maurice	Labourer, Delivery, Bottling and others	0.86
Thibaudeau, J.N.	Labourer, Brewing and others	0.86
Asselin, Léon	Labourer, Bottling and others	0.86
Martel, Omer	Labourer, Maintenance, Barrel Repairing and others	0.86
Poitras, P.N.	Labourer, Brewing and others	0.86
<u>SEASONAL EMPLOYEES</u>		
Lemelin, Wilbrod	Labourer, Bottling and others	0.86
Létourneau, Charles	Labourer, Brewing and others	0.86
Pouliot, Gaudiose	Labourer, Bottling and others	0.86
Mézina, Emilien	Labourer, Maintenance and others	0.86
Lachance, Robert	Labourer, Bottling and others	0.86
Sylvain, Gérard	Labourer, Bottling and others	0.86
Lapointe, René	Labourer, Bottling and others	0.86
Robitaille, Antoine	Labourer, Beer Storage and others	0.86
Robitaille, Rosaire	Labourer, Maintenance and others	0.86
Fortin, Georges	Labourer, Bottling and others	0.86
Grégoire, Marcel	Labourer, Bottling and others	0.86
Gosselin, P.E.	Labourer, Bottling and others	0.86
L'Abbé E.	Labourer, Bottling and others	0.86
Giguère, G.H.	Labourer, Bottling and others	0.86
Lessard, J.P.	Labourer, Bottling and others	0.86
Rousseau, R.	Labourer, Bottling and others	0.86
Paquet, L.	Labourer, Bottling and others	0.86

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre

LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITEE, corps politique et incorporé ayant son siège social en la Cité de Québec, dûment représentée aux présentes par messieurs Jean-Paul Galipeault et Robert Prémont, respectivement administrateur et gérant-général de la dite compagnie, ci-après appelée "LA COMPAGNIE",

PARTIE DE PREMIERE PART

et

LE CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA ET SON LOCAL 269, L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE BRASSERIE DE QUEBEC, dûment représenté aux présentes par un comité dûment élu et autorisé par les membres de l'Union et également représenté par un représentant dûment autorisé du C.M.T.C; ci-après appelé "L'UNION",

PARTIE DE SECONDE PART

Article I

INTENTION DES PARTIES

C'est le désir exprès des parties de promouvoir les intérêts mutuels des ouvriers et de la Compagnie et de maintenir entre les parties de saines relations ouvrières.

Article II

INTERPRETATION

Dans la présente convention, les mots et expressions suivantes, à moins que ce ne soit incompatible avec le contexte, doivent être interprétés comme suit:

- a) COMPAGNIE: LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITEE.
- b) UNION: L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE BRASSERIE DE QUEBEC, LOCAL 269, C.M.T.C.
- c) OUVRIERS: Les employés de La Brasserie Champlain, Limitée, sauf les employés de la succursale de Montréal, les employés de bureau au siège social à Québec, dans lesquels sont compris les vendeurs-livreurs, le surintendant, le brasseur, les contremaîtres, et le ou les gardiens de nuit.

Article III

RECONNAISSANCE

L'Union est reconnue par la Compagnie comme seul agent négociateur au nom des ouvriers de la Compagnie pour la durée de la présente convention collective.

19/1980

Article IV

ACTIVITE SYNDICALE

L'Union s'engage à ce que ses membres ne poursuivront pas leurs activités syndicales dans l'établissement ou sur le terrain de la Compagnie ou sur le temps de la Compagnie. Ceci ne pourra pas être interprété comme tendant à restreindre, durant le temps alloué au repas du midi, le droit des ouvriers de converser amicalement sur les questions qui intéressent les membres de l'Union ou toute tentative de recruter des membres d'une façon courtoise et sans insistance.

La Compagnie, par l'entremise du contremaître ou du chef immédiat, accordera la permission à un officier autorisé de quitter son travail à l'occasion ou au sujet d'une affaire sur laquelle porte cette convention à moins que les demandes soient si fréquentes qu'elles n'entravent la production.

Sur demande préalable de l'Union, la Compagnie accordera aux délégués de la dite Union des congés sans gages, pour une période jugée raisonnable, pour permettre à ces officiers de vaquer aux affaires de l'Union. Ces congés pourront être accordés à plus de trois membres de l'Union en même temps.

Sur demande de l'Union, la Compagnie accordera un congé de douze mois sans gages à un membre de l'Union élu officier à plein temps de la dite Union. La Compagnie se réserve le droit d'apprécier à son mérite toute requête pour allonger ce congé d'une période supplémentaire de douze mois. La Compagnie affectera autant que possible cet ouvrier, une fois son terme d'office expiré, à une occupation semblable et équivalente à celle qu'il détenait auparavant.

La période pendant laquelle cet ouvrier aura servi comme officier à plein temps de l'Union lui sera comptée comme période de travail dans la computation de la période d'ancienneté.

Les avis ordinaires de l'Union à ses membres, tel que par exemple, convocation d'une réunion, pouvant être affichés, par les représentants de l'Union mais nul autre avis ou document ne pourra être sans le consentement du gérant-général.

Il est reconnu et accepté que les avis officiels de l'Union devront être signés par un officier de l'Union.

Article V

PERCEPTION DES COTISATIONS

La Compagnie consent, sur réception d'une autorisation écrite à cet effet d'un membre de l'Union, à déduire de la première paye de chaque mois de calendrier la contribution mensuelle à l'Union qui s'élève à un dollar cinquante (\$1.50) cents par mois. Tout membre de l'Union est libre d'autoriser ou non la Compagnie à retenir la cotisation syndicale.

Toute autorisation écrite peut être révoquée en aucun temps par tout membre de l'Union. Il suffira pour un membre de l'Union de demander à la Compagnie de lui remettre l'autorisation antérieurement donnée à cet effet. La Compagnie avisera alors l'Union de toute révocation d'autorisation de perception de cotisation.

La formule que signera le membre de l'Union aux fins de cet article devra être comme suit:

" J'autorise par les présentes La Brasserie Champlain " "
" Limitée à déduire la somme d'un dollar et cinquante " "
" cents (\$1.50) de la première paye de chaque mois de " "
" calendrier et à remettre cette somme au trésorier de " "
" l'Union Fédérale des Ouvriers de Brasserie de Québec, " "
" Local 269. " "
" " " "
" Québec, ce _____ jour de _____ 19__ " "
" " " "
" Témoin " "
" " " "
" _____ " "

La Compagnie s'engage à faire tenir à chaque mois aussitôt que faire se peut les retenues de cotisation syndicale autorisées par les membres de l'Union.

Article VI

HEURES DE TRAVAIL

La semaine de base de travail sera de quarante-huit (48) heures mais les ouvriers conviennent de fournir autant d'heures additionnelles de travail qu'il sera nécessaire pour les besoins de l'industrie

et particulièrement de donner les heures supplémentaires de travail qui ont été fournies dans l'année qui vient de se terminer.

La semaine de base de travail de quarante-huit (48) heures sera composée de quatre (4) jours de travail de neuf heures et demie ($9\frac{1}{2}$) chacun, les lundi, mardi, mercredi, et jeudi, et d'un jour de travail de dix heures (10), le vendredi. Pour les fins de la production, le début et la fin de jour de travail ne seront pas les mêmes pour tous les ouvriers.

Article VII

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Les ouvriers, pour toute heure de travail en plus de quarante-huit (48) heures de travail le jour durant la semaine, seront rétribués sur une base de temps et demi.

Les ouvriers, pour toute heure de travail en plus de neuf heures et demie ($9\frac{1}{2}$) les premiers quatre (4) jours de la semaine et en plus de dix (10) heures le vendredi, seront rétribués sur une base de temps et demi.

Article VIII

TEMPS DOUBLE

Les ouvriers seront rétribués sur une base de temps double après douze (12) heures de travail continu, le temps alloué aux repas n'étant pas considéré comme une interruption de travail au sens de cet article.

Article IX

TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS DE CONGES PAYES

Les ouvriers qui devront de travailler les dimanches ou jours de fêtes seront rétribués sur une base de temps et demi excepté ceux dont les fonctions régulières requièrent qu'ils travaillent ces jours-là.

Article X

TRAVAIL D'URGENCE

Tout ouvrier requis de se rapporter au travail pour un travail d'urgence en dehors de ces heures régulières de travail recevra un maximum de quatre (4) heures d'ouvrage ou les gages de quatre (4) heures de travail. Le travail d'urgence ne comprend pas les heures de travail qui sont faites à la suite des heures régulières même si ces heures sont séparées par le temps requis pour le repas.

Article XI

CONGES PAYES

Les jours de fêtes ci-après mentionnés seront payés à moins qu'ils ne tombent un dimanche ou un samedi:

Le jour de l'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
La Saint-Jean-Baptiste
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée Conception
La Noël
L'Ascension.

La Compagnie considérera que les ouvriers ont réellement travaillé les jours de fêtes déjà mentionnés de telle sorte, par exemple, que les heures de travail de ces jours de congés- suivant le jour où ils tomberont- compteront dans la semaine de quarante-huit (48) heures.

Les gages des jours de congés payés calculés sur une base de neuf heures et demie (9½) les lundi, mardi, mercredi, et jeudi, et de dix heures (10) le vendredi, au taux régulier des gages horaires des ouvriers.

Article XII

LES GAGES

Les taux horaires payables aux ouvriers de la Compagnie seront tels qu'indiqués à l'Echelle des Gages annexée et faisant partie des présentes.

Article XIII

VACANCES PAYEES

Les ouvriers au service de la Compagnie depuis un (1) an auront droit à une semaine de vacances payées. La somme que recevra l'ouvrier sera le montant de ses gages pour une semaine ordinaire de quarante-huit (48) heures. Le choix de la date de vacances des ouvriers est laissé à la direction du gérant-général.

Les ouvriers au service de la Compagnie ^{depuis} cinq (5) ans auront droit à eux (2) semaines de vacances payées aux mêmes conditions que celles énumérées dans le paragraphe précédent.

Les ouvriers au service de la Compagnie depuis vingt-cinq (25) ans ont droit à trois (3) semaines de vacances payées aux mêmes conditions que celle énumérées dans le premier paragraphe de cet article.

Les ouvriers toucheront cette indemnité avant leur départ pour vacances.

L'ouvrier qui aura quitté l'emploi de la Compagnie d'une façon régulière ou qui aura été congédié pour cause avant la date de ses vacances ne pourra se prévaloir des dispositions de ce chapitre.

Article XIV

ANCIENNETE

Tout nouvel ^{ouvrier} devra subir une période d'essai de trois (3) mois de travail. Un ouvrier n'aura droit à son ancienneté qu'après avoir complété la période d'essai mentionnée. L'ancienneté s'établira alors à trois (3) mois avant la date où l'ouvrier a complété sa période d'essai de trois (3) mois.

Un ouvrier renvoyé pour cause ou qui laisse volontairement l'emploi de la Compagnie perdra son ancienneté et s'il est embauché de nouveau, il devra recommencé comme un nouvel ouvrier.

La Compagnie s'engage à dresser la liste d'ancienneté indiquant la période de service au sein de la Compagnie de chaque ouvrier et à donner une copie de cette liste à l'Union.

Dans les cas de déplacements, promotions, congédiements provisoires et de rappels, la préséance ira aux ouvriers qui ont à leur crédit la plus longue durée de service continu pourvu que les ouvriers en question possèdent, au même degré, les qualités d'habileté, de compétence, de santé, de bonne ^{conduite} exigées par la Compagnie pour l'emploi. Tout ouvrier qui croit avoir été traité injustement en ce qui a trait aux déplacements, promotions, congédiements provisoires et rappels aura le droit de recourir à la procédure établie pour le règlement des griefs.

Article XV

CONGEDIEMENTS

Tout renvoi pour cause devra recevoir l'approbation de gérant-général ou en son absence de son représentant.

Si un ouvrier congédié considère que son renvoi résulte d'une injustice ou d'une décision incondisérée, son cas constituera un grief et sera traité selon la procédure établie dans cette convention collective à condition que son cas soit porté à l'attention du gérant-général ou, en son absence, au représentant désigné par ce dernier, dans les quarante-huit (48) heures suivant son renvoi.

Cet Article ne concerne pas le congédiement des ouvriers au cours des trois (3) mois d'essai de chaque nouvel ouvrier. La Compagnie n'a aucun motif à fournir à ce sujet à qui que ce soit.

Tout ouvrier suspendu sans cause justifiée qui aura été par la suite réinstallé aura droit à son plein salaire pour la durée de sa suspension.

Article XVI

PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

L'Union s'engage à tenir le gérant-général au courant des noms des membres du Comité des Griefs- choisis parmi les ouvriers de la Compagnie-ainsi que tout changement qui pourrait se produire en aucun temps.

Si un ouvrier, ou groupe d'ouvriers, ont un grief, un effort sincère devra être accompli afin de régler ce grief comme suit:

Dans le cas où un ouvrier aurait à se plaindre d'un grief, il devra immédiatement en faire part seul à son chef immédiat ou faire impliquer le grief pour son représentant au gérant-général de la Compagnie. Délai maximum pour le règlement: deux jours.

Si l'ouvrier n'a pas réussi à obtenir satisfaction de son chef immédiat ou du gérant-général, le Comité de Grieffs entrera en scène et logera plainte auprès du gérant-général. Délai maximum pour le règlement: trois jours.

A défaut d'entente, la loi des Différends Ouvriers de Québec (Ch. 167, S.R. 1941) s'appliquera.

Si dans le cours de la période où ce contrat sera en vigueur, il y avait divergence de vue ou conflit d'opinion sur l'interprétation ou l'exécution de ce contrat, le différend sera réglé de la façon suivante:

Le Comité de Grieffs portera plainte au gérant-général de la Compagnie qui, s'il juge la chose nécessaire, fera enquête conjointement avec le Comité de Grieffs pour la preuve des faits dont se plaindra le Comité de Grieffs. Délai maximum pour le règlement: cinq jours (de travail).

Si le Comité prétend n'être pas satisfait de la décision du gérant-général, le cas sera immédiatement soumis à la direction de la Compagnie qui l'entendra ou déléguera un ou plusieurs de ses membres pour examiner le bien fondé de la plainte logée par le Comité de Grieffs et faire enquête si elle le juge nécessaire. Délai maximum pour le règlement: six jours (de travail).

A défaut d'entente, la Loi des Différends Ouvriers de Québec, s'appliquera.

Dans les deux cas de griefs d'un ouvrier ou d'un groupe d'ouvriers ou dans le cas d'interprétation ou de l'exécution du contrat,

la procédure sera faite verbalement. Cependant, sur demande de la Compagnie, la plainte devra être portée par écrit et ainsi la réponse de la Compagnie devra être par écrit.

Le Comité de Griefs aura le droit, dans ses relations avec la Compagnie de se faire accompagner par tout officier dûment autorisé de l'Union qu'il soit ou non ouvrier de la Compagnie.

Les réunions du Comité de Griefs et des officiers de la Compagnie se feront en dehors des heures de travail, accepté lorsque la Compagnie désirera le contraire.

Le Comité de Griefs pourra soumettre au gérant-général toute question qui pourra être d'intérêt pour les ouvriers.

Article XVII

GREVES ET LOCKOUTS

L'Union s'engage par les présentes à ne pas initier, autoriser, sanctionner, appuyer ou prendre part à une grève, arrêt de travail, ou ralentissement de la production, et la Compagnie s'engage à ne pas effectuer de lockouts pour un ou plusieurs ouvriers en autant que les parties se conforment à la Loi.

Dans le cas où l'une des parties ne se conformerait pas à cet article, l'autre partie pourra dénoncer ce contrat qui ipso facto deviendra sans effet.

Article XVIII

PRIVILEGES

Il est convenu que l'on ne pourra invoquer la signature des présentes pour dénier aux ouvriers aucun privilège dont ils ont joui jusqu'ici.

Article XIX

PRIME POUR TRAVAIL SUR L'EQUIPE DE NUIT

Advenant le cas où la Compagnie établirait une équipe de nuit, elle convient de payer une prime additionnelle de 5¢ par heure.

Article XX

DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention sera en force et effet pour une période d'une année à partir du 1er jour de novembre 1948 jusqu'au trente-et-unième jour d'octobre 1949, et se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties n'en donne avis par écrit à l'autre partie entre le soixantième et le trentième jour avant son expiration. Les termes de cette convention demeureront en vigueur durant les négociations pour une nouvelle convention en remplacement de celle-ci, mais la nouvelle convention n'aura un effet rétroactif à partir de la terminaison de l'autre pour l'augmentation des gages uniquement.

Article XXI

AVIS

Tout avis devant être envoyé à l'Union sera considéré comme ayant été donné lorsqu'il aura été mis à la poste et adressé comme suit:

L'Union Fédérale des Ouvriers de
Brasserie de Québec, Local 269,
84, rue Dorchester, Ville de Québec.

et tout avis devant être envoyé à la Compagnie sera considéré comme ayant été donné lorsqu'il aura été mis à la poste et adressé comme suit:

La Brasserie Champlain, Limitée,
164, rue de la Couronne,
Ville de Québec.

Signée par les parties aux présentes, en triplicata, dans la Ville de Québec, le 14ième jour de décembre 1948.

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
BRASSERIE DE QUEBEC, LOCAL 269

A. Bourgeois, Prés.

Arthur Laurin, Sec

REPRESENTANT DU CONGRES DES METIERS
ET DU TRAVAIL DU CANADA:

Rémis Duquette

LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITEE

Un Administrateur,

Jean Paul Galipeault.

Le Gérant-Général

Robert Prémont

ECHELLE DES GAGES

CONVENTION COLLECTIVE
entre
LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITEE
et
L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS
DE BRASSERIE DE QUEBEC

LOCAL 269

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>GEGES A COMPTER DU 1 NOVEMBRE 1948</u>	<u>GAGES A COMP TER DU 1 MAI 1949</u>
Fontaine, Odina	Mécanicien de garage-Régi par le Comité Paritaire de l'Industrie de l'automobile	1.07	1.10
Tremblay, P.	Menuisier-régi par le Comité Conjoint de l'Industrie de la Construction	1.02½	1.05½
Huot, Lionel	Menuisier-régi par le Comité Conjoint de l'Industrie de la Construction	.92	.95
Boulet, Jos	Mécanicien de machines fixes Classe 3AB et Opérateur de machines frigorifiques, Classe 3RV.	.94½	.97½
Laberge, C.H.	Mécanicien de machines fixes Classe 3AB et Opérateur de machines frigorifiques, Classe 1R.	1.02	1.05
Grégoire, A.	Mécanicien de machines fixes Classe 4AB et Opérateur de machines frigorifiques, Classe 3R.	.85½	.88½
Thibault, A.	Mécanicien en tuyauterie.	.94½	.97½
Vézina,, Philippe	Mécanicien, Classe 4ième Année Mécanicien de machines fixes, Classe 4AB	.80	.83
Roberge, Gérard	Mécanicien de machines fixes Classe 3AB, gardien de nuit.	.78	.81
Boutet, R.	Mécanicien de machines fixes Classe 4AB et Opérateur de machines frigorifiques, Classe 3R.	.77½	.80½
<u>EMPLOYES MANOEUVRES</u>	<u>DEPARTEMENTS</u>		
Raiville, E.	Livraison et autres	.85½	.88½
Létourneau, A.	Livraison et autres	.88	.91
Couillard, H.	Livraison et autres	.83	.86
Routhier, Léop.	Réserves de bière et autres	1.02	1.05
Gagnon, A.	Brassage et autres	.94	.97
Beaumont, E.	Embouteillage, livraison et autres	.86½	.89½
Moisan, A.	Lavage des barils et autres	.82	.85
Bilodeau, Jos.	Embouteillage et autres	.80	.83
Graneau, W.	Réserves de bière et autres	.85½	.88½

<u>NOM DE L'EMPLOYÉ</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>GAGES A COMPTER DU 1 NOVEMBRE 1948</u>	<u>GAGES A COMPTER DU 1 MAI 1949</u>
Drolet, Alph.	Empaquetage et autres	.80	.83
Morissette, Ls.	Réparation des barils et autres	.91	.94
Drolet, Adrien	Etiquetage et autres	.84½	.87½
Métivier, J.	Fermentation et autres	.90	.93
Bissonnette, P.	Brassage et autres	.85½	.88½
Corriveau, A.	Embouteillage et autres	.84½	.87½
Garneau, Omer	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Laurent, Arthur	Livraison et autres	.82	.85
Villeneuve, G.	Livraison, embouteillage et autres	.80	.83
Gagnon, Gérard	Livraison, embouteillage et autres	.83	.86
Noel, Gérard	Entretien des cuves de réserves, embouteillage et autres	.83	.86
Bélanger, Ad.	Fermentation et autres	.82	.85
Lachance, R.	Embouteillage et autres	.80	.83
Lirette, O.	Réserves de bière et autres	.83	.86
Martel, M.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Bissonnette, T.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Bergeron, M.	Livraison, embouteillage et autres	.77½	.80½
Kirouac, Jos.	Livraison, embouteillage et autres	.77½	.80½
Richard, A.	Fermentation et autres	.77½	.80½
Demeule, J.P.	Livraison, embouteillage et autres	.77½	.80½
Létourneau, R.	Réserves de bière et autres	.83	.86
Bélanger, Ls-Ph.	Livraison, embouteillage et autres	.77½	.80½
Doiron, Edgar	Brassage et autres	.77½	.80½
Létourneau, Nap.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Trudel, Maurice	Livraison, embouteillage et autres	.77½	.80½
Rochette, Robert	Livraison, embouteillage et autres	.77½	.80½
Samson, A.	Nettoyage des installations des tavernes et autres	.77½	.80½
Hurons, Jos.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Lavoie, R.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Coté, Odilon	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Goulet, René	Embouteillage et autres	.77½	.80½

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>GAGES A COMPTER DU 1 NOVEMBRE 1948</u>	<u>GAGES A COMPTER DU 1 MAI 1949</u>
Cantin, Roger	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Therrien, Léandre	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Villeneuve, André	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Hardouin, N.P.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Leclerc, Gérard	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Julien, Arthur	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Fiset, R.P.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Parent, J.P.	Brassage et autres	.77½	.80½
Morency, Roméo	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Rancourt, Maurice	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Thibaudeau, J.M.	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Durand, André	Embouteillage et autres	.63	.66
Asselin, Léon	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Martel, Omer	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Rouleau, Clause	Embouteillage et autres	.77½	.80½
Postras, P.M.	Embouteillage et autres	.77½	.80½

L'ouvrier qui posera le vernis particulier aux cuves fermées recevra pour son travail 0.15 (quinze) cents de plus par heure que son taux régulier. Tout autre travail, tel que grattage, sablage, etc. sera payé au taux régulier. Les aides pour le posage du vernis particulier aux cuves fermées recevront cinq (0.05) cents de plus que leur taux régulier.

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITEE, corps politique et incorporé ayant son siège social en la cité de Québec, dûment représentée aux présentes par MM. Jos. Cauchon et Robert Prémont, respectivement président et gérant-général de la dite compagnie, ci-après appelée "la Compagnie",

PARTIE DE PREMIERE PART;

-et-

LE CONGRES DES METIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA ET SON LOCAL 269, L'UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE BRASSERIE DE QUEBEC, dûment élu et autorisé par les membres de l'Union et également représenté par un représentant dûment autorisé du C.M.T.C., ci-après appelé "l'Union",

PARTIE DE SECONDE PART.

Article I

INTENTIONS DES PARTIES

C'est le désir exprès des parties de promouvoir les intérêts mutuels des employés et de la Compagnie et de maintenir entre les parties de saines relations ouvrières.

Article II

INTERPRETATION

Dans la présente convention, les mots et expressions suivants, à moins que ce ne soit incompatible avec le contexte, doivent être interprétés comme suit:

- a) Compagnie: La Brasserie Champlain, Limitée.
- b) Union: L'Union Fédérale des Ouvriers de Brasserie de Québec, local 269, C.M.T.C.
- c) Employés: Les employés de La Brasserie Champlain, Limitée, sauf les employés de la succursale de Montréal, les employés de bureau du siège social à Québec dans lesquels sont compris les vendeurs-livreurs, le surintendant, le brasseur et le contremaitre.

19/
No 1554

Article III

RECONNAISSANCE

L'Union est reconnue par la Compagnie comme seul agent négociateur au nom des ouvriers de la Compagnie pour la durée de la présente convention collective.

Article IV

ACTIVITE SYNDICALE

L'Union s'engage à ce que ses membres ne poursuivent pas leur activité syndicale dans l'établissement ou sur le terrain de la Compagnie ou sur le temps de la Compagnie. Ceci ne pourra pas être interprété comme tendant à restreindre, durant le temps alloué au repas du midi, le droit des ouvriers de converser amicalement sur les questions qui intéressent les membres de l'Union ou toute tentative de recruter des membres d'une façon courtoise et sans insistance.

La Compagnie par l'entremise du contremaître ou du chef immédiat accordera la permission à un officier autorisé de quitter son travail à l'occasion ou au sujet d'une affaire sur laquelle porte cette convention à moins que les demandes ne soient si fréquentes qu'elles n'entravent la production.

Sur demande préalable de l'Union, la Compagnie accordera aux délégués de la dite Union des congés sans gages, pour une période jugée raisonnable, pour permettre à ces officiers de vaquer aux affaires de l'Union. Ces congés ne pourront être accordés à plus de trois membres de l'Union en même temps.

Sur demande de l'Union, la Compagnie accordera un congé de douze (12) mois sans gages à un membre de l'Union élu officier à plein temps de la dite Union. La Compagnie se réserve le droit d'apprécier à son mérite toute requête pour allonger ce congé d'une période supplémentaire de douze (12) mois. La Compagnie affecte-

tera autant que possible cet ouvrier, une fois son terme d'office expiré, à une occupation semblable et équivalente à celle qu'il détenait auparavant.

La période pendant laquelle cet ouvrier aura servi comme officier à plein temps de l'Union lui sera comptée comme période de travail dans la computation de la période d'ancienneté.

Les avis ordinaires de l'Union à ses membres, tel que par exemple, convocation d'une réunion, peuvent être affichés par les représentants de l'Union mais nul autre avis ou document ne pourra l'être sans le consentement du gérant-général.

Article V

CONDITIONS D'EMBAUCHEMENT

Tous les nouveaux ouvriers sont considérés à l'essai pendant une période de trois (3) mois. Si leurs services sont trouvés satisfaisants par la Compagnie, ils resteront à l'emploi de la Compagnie. L'entrée des ouvriers dans l'Union avant la fin des trois (3) mois d'essai ne peut être considérée par la Compagnie comme une acceptation de leurs services.

Article VI

HEURES DE TRAVAIL

La semaine de base de travail sera de quarante-huit (48) heures mais les ouvriers conviennent de fournir autant d'heures additionnelles de travail qu'il sera nécessaire pour les besoins de l'industrie et particulièrement de donner les heures supplémentaires de travail qui ont été fournies dans l'année qui vient de se terminer.

La semaine de base de travail de quarante-huit (48) heures sera composée de quatre (4) jours de travail de neuf heures et demie (9½) chacun, les lundi, mardi, mercredi et jeudi, et d'un jour de travail de dix (10) heures, le vendredi. Pour les fins de la production, le début et la fin du jour de travail ne seront pas les mêmes pour tous les ouvriers.

Article VII

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Les ouvriers, pour toute heure de travail en plus de quarante-huit (48) heures de travail le jour durant la semaine seront rétribués sur la base de temps et demi.

Les ouvriers, pour toute heure de travail en plus de neuf heures et demie (9½) les premiers quatre (4) jours de la semaine et en plus de dix (10) heures le vendredi, seront rétribués sur la base de temps et demi.

Article VIII

TEMPS DOUBLE

Les ouvriers seront rétribués sur la base de temps double après quatorze (14) heures de travail continu, le temps alloué aux repas n'étant pas considéré comme une interruption de travail au sens de cet article.

Article IX

TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS DE CONGE PAYES

Les ouvriers qui devront travailler les dimanches ou jours de fêtes seront rétribués sur une base de temps et demi excepté ceux dont les fonctions régulières requièrent qu'ils travaillent ces jours-là.

Article X

TRAVAIL D'URGENCE

Tout ouvrier requi de se rapporter au travail pour fins de travail d'urgence en dehors de ses heures réguliè-

res de travail recevra un minimum de quatre (4) heures d'ouvrage ou les gages de quatre (4) heures de travail. Le travail d'urgence ne comprend pas les heures de travail qui sont faites à la suite des heures régulières même si ces heures sont séparés par le temps requis pour le repas.

Article XI

CONGES PAYES

Les jours de fêtes ci-après mentionnés seront payés à moins qu'ils ne tombent un dimanche ou un samedi:

Le Jour de l'An,
L'Epiphanie,
Le Vendredi-Saint,
La Saint-Jean-Baptiste,
La Fête du Travail,
L'Immaculée Conception
Noël,
L'Ascension.

La Compagnie considérera que les employés ont réellement travaillé les jours de fêtes déjà mentionnés de telle sorte, par exemple, que les heures de travail de ces jours de congé - suivant le jour qu'il tomberont - compteront dans la semaine de quarante-huit (48) heures.

Les gages des jours de congé payés seront calculés sur une base de neuf heures et demie ($9\frac{1}{2}$) les lundi, mardi, mercredi et jeudi, et de dix (10) heures le vendredi, au taux régulier des gages à l'heure des employés.

Article XII

LES GAGES

Les ouvriers de la Compagnie recevront les gages horaires qui apparaissent au tableau annexé à ce contrat.

Ces nouveaux taux de gages rétroagiront au 20 juillet 1947 et ainsi la Compagnie paiera à chaque ouvrier aussitôt que faire se peut le montant qui lui sera dû par suite de cette augmentation rétroactive de gages.

Les ouvriers qui entreront au service de la Compagnie d'ici la terminaison de ce contrat recevront soixante-trois (0.63) cents de l'heure pendant les trois (3) mois à l'essai et soixante-cinq cents et demi (0.65½) de l'heure après ces trois (3) mois à l'essai. Cette clause a également un effet rétroactif au 20 juillet 1947.

L'ouvrier qui posera le vernis particulier aux cuves fermées recevra pour ce travail quatre-vingt-six (0.86) cents de l'heure. Tout autre travail tel que grattage, sablage, etc. sera payé au taux régulier. Les aides pour le posage du vernis particulier aux cuves fermées recevront cinq (0.05) cents de plus que leur taux régulier.

M. André Durant dont le nom apparaît au bas du tableau des employés recevra cinquante-et-un (0.51) cents de l'heure. Le taux de ses gages est plus bas que celui des autres ouvriers parce qu'il souffre d'une incapacité partielle. La Compagnie l'a gardé à son emploi à cause de ses longs et bons services et fait jouir André Durant de conditions de travail particulières à son état.

Article XIII

VACANCES PAYÉES

Les ouvriers au service de la Compagnie depuis un (1) an auront droit à une semaine de vacances payées. La somme que recevra l'ouvrier sera le montant de ses gages pour une semaine ordinaire de quarante-huit (48) heures. Le choix de la date de vacances des ouvriers est laissé à la discrétion du gérant-général.

Les ouvriers au service de la Compagnie depuis cinq (5) ans auront droit à deux (2) semaines de vacances payées aux mêmes conditions que celles énumérées dans le paragraphe précédent.

Les ouvriers toucheront cette indemnité avant leur départ pour vacances.

L'ouvrier qui aura quitté l'emploi de la Compagnie d'une façon non régulière ou qui aura été congédié pour cause avant la date de ses vacances ne pourra se prévaloir des dispositions de ce chapitre.

Article XIV

ANCIENNETE.

Tout nouvel employé devra subir une période d'essai de trois (3) mois de travail. Un employé n'aura droit à son ancienneté qu'après avoir suivi la période d'essai mentionnée. L'ancienneté s'établira alors à trois (3) mois.

Un employé renvoyé pour cause ou qui laisse volontairement l'emploi de la Compagnie perdra son ancienneté et s'il est embauché de nouveau devra recommencer comme un nouvel employé.

La Compagnie s'engage à dresser la liste d'ancienneté indiquant la période de service au sein de la Compagnie de chaque employé et à donner une copie de cette liste à l'Union.

Dans le cas de promotions, congédiements provisoires et de rappels, la préséance ira aux employés qui ont à leur crédit la plus longue durée de services continus pourvu que les employés en question possèdent, au même degré, les qualités d'habileté, de compétence, de santé, de bonne conduite exigées par la Compagnie pour l'emploi. Tout employé qui croit avoir été traité injustement en ce qui a trait aux promotions, congédiements provisoires et rappels, aura droit de recourir à la procédure établie pour le règlement des griefs.

Article XV

PERCEPTION DES COTISATIONS

La Compagnie consent, sur réception d'une autorisation à cet effet d'un membre de l'Union, à déduire de la première paye de chaque mois de calendrier la contribution mensuelle à l'Union qui s'élève à un dollar cinquante (\$1.50) cents par mois. Tout membre de l'Union est libre d'autoriser ou non la Compagnie à

retenir la cotisation syndicale. Toute autorisation peut être révoquée en aucun temps par tout membre de l'Union. Il suffira pour un membre de l'Union de demander à la Compagnie de lui remettre l'autorisation antérieurement donnée à cet effet. La Compagnie avisera alors l'Union de toute révocation d'autorisation de perception de cotisation.

La formule que signera le membre de l'Union aux fins de cet article devra être comme suit:

" J'autorise par les présentes La Brasserie Cham- " "
" plain, Limitée à déduire la somme de un dollar et " "
" cinquante cents (\$1.50) de la première paye de cha- " "
" que mois de calendrier et de remettre cette somme " "
" au trésorier de l'Union Fédérale des Ouvriers de " "
" Brasserie de Québec, local 269, " "
" " " "
" Québec, ce ---- ième jour de _____ 19__ " "
" " " "
" Témoin: " "

La Compagnie s'engage à faire tenir à chaque mois aussitôt que faire se peut les retenues de cotisation syndicale autorisées par les membres de l'Union.

Article XVI

CONGEDIEMENT

Tout renvoi pour cause devra recevoir l'approbation du gérant-général ou en son absence de son représentant.

Si un employé congédié considère que son renvoi résulte d'une injustice ou d'une décision inconsidérée, son cas consistera un grief et sera traité selon la procédure établie dans cette convention collective à condition que son cas soit portée à l'attention du gérant-général ou en son absence au représentant désigné par ce dernier, dans les quarante-huit (48) heures suivant son renvoi.

Cet article ne concerne pas le congédiement des employés dans les trois (3) mois d'essai de chaque nouvel employé. La Compagnie n'a aucun motif à fournir à ce sujet à qui que ce soit.

Article XVII

PROCEDURE POUR REGLEMENT DE GRIEFS

L'Union s'engage à tenir le gérant-général au courant des noms des membres du Comité de Griefs -choisis parmi les employés de la Compagnie - ainsi que tout changement qui pourrait se produire en aucun temps.

Si un employé, ou groupe d'employés, ont un grief, un effort sincère devra être accompli afin de régler ce grief comme suit:

Dans le cas où un ouvrier aurait à se plaindre d'un grief, il devra immédiatement en faire part seul à son chef immédiat ou faire expliquer le grief par son représentant au gérant-général de la Compagnie. Délai maximum pour le règlement: deux jours. Si l'ouvrier n'a pas réussi à obtenir satisfaction de son chef immédiat ou du gérant-général, le Comité de Griefs entrera en scène et logera plainte auprès du gérant-général. Délai maximum pour le règlement: Trois jours. A défaut d'entente la Loi des Différends Ouvriers de Québec (Ch. 167, S.R. 1941) s'appliquera.

Si dans le cours de la période où ce contrat sera en vigueur il y avait divergence de vue ou conflit d'opinion sur l'interprétation ou l'exécution de ce contrat, le différend sera réglé de la façon suivante:

Le Comité de Griefs portera plainte au gérant-général de la Compagnie qui, s'il juge la chose nécessaire, fera enquête conjointement avec le Comité de Griefs pour la preuve des faits dont se plaindra le Comité de Griefs. Délai maximum pour le règlement: cinq jours(de travail). Si le Comité prétend n'être pas satisfait de la décision du gérant-général, le cas sera immédiatement soumis au conseil d'administration de la Compagnie qui l'entendra ou déléguera un ou plusieurs membres de son conseil pour examiner le bien fondé de la plainte logée par le Comité de Griefs et faire enquête, s'il croit la chose nécessaire. Délai maximum pour le règlement: six jours (de travail).

A défaut d'entente, la Loi des Différends Ou-

vriers de Québec, s'appliquera.

Dans les deux cas de griefs d'un employé ou d'un groupe d'employés ou dans le cas d'interprétation ou l'exécution du contrat, la procédure sera faite verbalement. Cependant sur demande de la Compagnie la plainte devra être portée par écrit et ainsi la réponse de la Compagnie devra être par écrit.

Le Comité de Griefs aura le droit, dans ses relations avec la Compagnie de se faire accompagner par tout officier dûment autorisé de l'Union qu'il soit ou non un ouvrier de la Compagnie.

Les Réunions du Comité de Griefs et des officiers de la Compagnie se feront en dehors des heures de travail, excepté lorsque la Compagnie désirera le contraire.

Le Comité de Griefs pourra soumettre au gérant-général toute question qui pourra être d'intérêt pour les ouvriers.

Article XVIII

GREVES ET LOCKOUTS

L'Union s'engage par les présentes à ne pas initier, autoriser, sanctionner, appuyer ou prendre part à une grève, arrêt de travail, ou ralentissement de la production, et l'employeur s'engage à ne pas effectuer de lockouts pour un ou plusieurs employés en autant que les parties se conforment à la loi.

Dans le cas où l'une des parties ne se conformerait pas à cet article, l'autre partie pourra dénoncer ce contrat qui ipso facto deviendra nul, sans effet.

Article XIX

PRIVILEGES

Il est convenu que l'on ne pourra invoquer la signature des présentes pour dénier aux employés aucun des privilèges dont ils ont joui jusqu'ici.

Article XX

CLAUSES EN SUSPENS

La Compagnie croyait que l'Union s'était prononcé contre l'entrée du gardien de nuit dans l'Union. L'union, au moment

de la signature du contrat prétend le contraire. Dans les circonstances, il est convenu entre les parties que la question de savoir si le gardien de nuit est exclu ou non de l'Union sera soumise à la Commission de Relations Ouvrières.

Le Compagnie avait suggéré d'inclure une clause semblable dans le contrat:

" Les officiers de l'Union devront être "
" choisis parmi les ouvriers de la brasserie, membres de l'U- "
" nion. "

" Les officiers de l'Union auront tou- "
" jours le droit de se faire accompagner dans leurs démar- "
" ches auprès de la Compagnie partout officier dûment auto- "
" risé du C.M.T.C. qui ne fait pas partie du local 269. "

L'Union a refusé. Il a été entendu de part et d'autre que la Compagnie soumettrait la question à la Commission de Relations Ouvrières.

Article XXI

DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention entrera en force pour une période d'une année à partir de la signature des présentes et se renouvellera automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties n'en donne un avis par écrit à l'autre partie entre le soixantième et le trentième jour avant son expiration. Les termes de cette convention demeureront en vigueur durant les négociations pour une nouvelle convention en remplacement de celle-ci mais la nouvelle convention aura un effet rétroactif à partir de la terminaison de l'autre pour l'augmentation des gages uniquement.

Article XXII

AVIS

Tout avis devant être envoyé de l'Union sera considéré comme ayant été donnée lorsqu'il aura été mis à la poste et adressé comme suit:

L'Union Fédérale des Ouvriers de Brasserie de
Québec, local 269,

84, rue Dorchester, Québec, Qué.

Et tout avis devant être envoyé à la Compagnie sera considéré comme ayant été donné lorsqu'il aura été mis à la poste et adressé comme suit:

La Brasserie Champlain, Limitée,
164, rue de la Couronne, Québec, Qué.

Signé par les parties en triplicats, dans la cité de Québec, le 4^{ième} jour de novembre, 1947.

UNION FEDERALE DES OUVRIERS DE
BRASSERIE DE QUEBEC, LOCAL 269.

(signé) A. BOURGEOIS, PRES.

(signé) EMILIO CÔTE, SEC. ACT.

LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITEE,

Le Président,

(signé) J. CAUCHON

Le Gérant-général,

(signé) ROBERT PREMONT.

REPRESENTANT DU CONGRES DES ME-
TIERS ET DU TRAVAIL DU CANADA.

(signé) REMI DUQUETTE.

Je, soussigné, JEAN-PAUL GALIPEAULT, vice-président et aviseur-légal de La Brasserie Champlain, Limitée, déclare que ce document avec le tableau des gages ci-annexé est une copie en tout point conforme à un des originaux de la convention collective signée entre les parties le 4 novembre 1947 que j'ai en ma possession et que je conserve à mon bureau.

Québec, ce 6^{ième} jour de décembre 1947.

JEAN-PAUL GALIPEAULT.

LISTE DES OUVRIERS DE LA BRASSERIE
CHAMPLAIN LIMITEE ET DES GAGES DE CHACUN

Noms:-	Occupations:-	Gages actuels:- (simple)	Gages augmen- tés (simple)
Côté Emilio	Mécanicien de garage - Régi par le Comité Paritaire de L'Industrie de l'automobile.	0.82½	0.90½
Tremblay, P.	Menuisier - régi par le Comité Conjoint de l'Industrie de la construction.	0.82½	0.90½
Boulet, Jos.	Mécanicien de machines fixes Classe 3 et Opérateur de ma- chines frigorifiques, Classe 3.	0.74½	0.82½
Laberge, C.H.	Mécanicien de machines fixes Classe 4 et Opérateur de ma- chines frigorifiques, Classe 3.	0.75	0.83
Grégoire, A.	Mécanicien de machines fixes	0.65½	0.73½
Thibault, A.	Mécanicien en tuyauterie	0.74½	0.82½
Vésina, Phil.	Mécanicien, Classe 4 ^e Année, Mécanicien de machines fixes, 4 ^e Classe.	0.60	0.68
<u>EMPLOYES MANOEUVRES</u>		<u>DEPARTEMENTS</u>	
Gariépy, W.	Embouteillage, livraison et autres	0.60	0.68
Rainville, E.	Livraison et autres	0.65½	0.73½
Létpurneau, A.	Livraison et autres	0.68	0.76
Couillard, H.	Livraison et autres	0.63	0.71
Routhier, Léo.	Réserves de bière et autres	0.79	0.87
Gagnon, A.	Brassage et autres	0.70	0.78
Beaumont, E.	Embouteillage, livraison et autres	0.66	0.74½
Moisan, A.	Lavage des barils et autres	0.62	0.70
Bilodeau, J.	Embouteillage et autres	0.60	0.68
Garneau, W.	Réserves de bière et autres	0.65½	0.73½
Drolet, Alph.	Empaquetage et autres	0.60	0.68
Morisette, L.	Réparation des barils et autres	0.71	0.79
Drolet, Adrien	Etiquettage et autres	0.64½	0.72½
Métivier, J.	Fermentation et autres	0.70	0.78
Bissonnette, B.	Brassage et autres	0.65½	0.73½
Corriveau, A.	Embouteillage et autres	0.64½	0.72½
Garneau, Omer	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½

Noms:-	Occupations:-	Gages actuels:- (simple)	Gages aug- mentés (simple)
Laurent, Art.	Embouteillage et autres	0.62	0.70
Villeneuve, G.	Embouteillage, livraison et autres	0.60	0.68
Gagnon, Gérard	Embouteillage et autres	0.63	0.71
Noël Gérard	Entretien des cuves de réserves, Embouteillage et autres	0.63	0.71
Bélanger, Ad.	Fermentation et autres	0.62	0.70
Lachance, R.	Embouteillage et autres	0.60	0.68
Lirette, O.	Réserves de bière et autres	0.63	0.71
Martel, M.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Bissonnette, T.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Bergeron, R.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Kirouac, Jos.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Richard, A.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Demeule, J.P.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Létourneau, R.	Embouteillage et autres	0.63	0.71
Lachance, L.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Bélanger, Ls-Ph.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Doiron, Edgar	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Létourneau, Nap.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Trudel, Maurice	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Rochette, Robert	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Bolduc, Gérard	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Samson, A.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Boutet, R.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Hurens, Jos.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Lavoie, R.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Côté, Odilon	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Goulet, René	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Cantin, Roger	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Therrien, Léandre	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Villeneuve, André	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Ardouin, H.P.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Leclerc, Gérard	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Dorion, P.H.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½

Noms:-	Occupations:-	Gages actuels:- (simple)	Gages pro- posés (simple)
Julien, Arthur	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Fiset, L.P.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Parent, J.P.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Morency, Roméo	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Rancourt, Maurice	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Thibaudeau, J.M.	Embouteillage et autres	0.57½	0.65½
Durant, André	Dépaquetage et autres	0.43	0.53

Novembre 1947.

ACTE DE CONVENTION

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE, corps politique et incorporé ayant son siège social en la cité de Québec, dûment représentée aux présentes par son président et son gérant-général, ci-après nommée Compagnie,

PARTIE DE PREMIERE PART:

ET

LA DISTILLERY, RECTIFYING BREWERY AND WINE WORKERS' INTERNATIONAL UNION OF AMERICA, affiliés à la Fédération Américaine du Travail, local 76, dûment représentée aux présentes par le Président et le Secrétaire du Local 76, ci-après nommée Union.

PARTIE DE SECONDE PART:

1. INTENTION DES PARTIES:

C'est le désir exprès des parties de promouvoir les intérêts mutuels des employés et de la Compagnie et de maintenir entre les parties de saines relations ouvrières.

2. RECONNAISSANCE DE L'UNION:

La Compagnie reconnaît que l'Union possède aux termes de la Loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec et dans les limites fixées par ladite Loi, les pouvoirs nécessaires pour négocier et conclure une convention collective pour établir des relations de travail entre la Compagnie et ses ouvriers, sauf les employés de bureaux dans lesquels sont compris les vendeurs-liqueurs, les ouvriers de l'entrepôt de Montréal, le brasseur, le surintendant, le contremaître et un gardien de nuit.

Chaque fois qu'un officier autorisé de l'Union devra quitter son travail à l'occasion et au sujet d'une affaire sur laquelle porte cette convention, il devra

19 /
110 / 1120

requérir à cette fin la permission du contremaître ou de son chef immédiat; normalement, cette permission sera accordée chaque fois, à moins que les demandes ne soient si fréquentes qu'elles n'entravent indûment la production.

S'il s'agissait d'une absence pour plus d'une journée, cet officier devra, deux jours auparavant, demander la permission au gérant-général, qui accordera l'autorisation nécessaire, si la demande est justifiée.

Ces congés ne seront toutefois pas accordés à plus de deux officiers en même temps.

Les avis ordinaires de l'Union à ses membres, tel que par exemple, convocation d'une réunion, peuvent être affichés par les représentants de l'Union mais nul autre avis ou document ne pourra l'être sans le consentement du gérant-général.

3. CONDITIONS D'EMBAUCHEMENT:

Tous les nouveaux employés sont considérés à l'essai pendant une période de trois (3) mois. Si leurs services sont trouvés satisfaisants par la Compagnie, ils resteront à l'emploi de la Compagnie. L'entrée des ouvriers dans l'Union avant la fin des trois (3) mois d'essai ne peut être considérée par la compagnie comme une acceptation de leurs services.

4. JOURS DE FÊTES:

Les jours de fêtes ci-après mentionnés seront payés à moins qu'ils ne tombent un dimanche. Pour le cas où les jours de fêtes tomberaient un samedi, les parties conviennent de s'entendre sur ce point après le prononcé de la décision du conseil Régional du Travail en temps de guerre, ou du Conseil National du Travail en temps de Guerre, si l'une des parties en appelle.

Le Jour de l'An,
L'Epiphanie,
Le Vendredi-Saint,
La Saint-Jean-Baptiste,
La Fête du Travail,
La Toussaint,
L'Immaculée-Conception,
Noël,
L'Ascension.

5. SENIORITE:

Advenant toute promotion ou dans l'éventualité d'un débauchage (Lay-off) la préséance ira aux ouvriers ayant à leur crédit la plus longue durée de services pourvu que les ouvriers concernés possèdent au même degré les qualités d'habileté, de compétence, de santé, de bonne conduite exigées par la compagnie pour l'emploi.

S'il survient quelque difficulté dans l'application de cette clause, le litige pourra être soumis à la procédure prévue à l'article 6 de la présente convention .

6. GRIEFS ET COMITE D'UNION:

Dans le cas où un ouvrier aurait à se plaindre d'un grief, il devra immédiatement en faire part à son chef immédiat. Si l'ouvrier n'a pas réussi à obtenir satisfaction de son chef immédiat, il devra alors s'adresser au gérant-général de la compagnie et se faire accompagner, s'il le désire, des officiers du comité d'union . Si l'ouvrier qui ne s'est pas fait accompagner des officiers du comité d'Union croit qu'il n'a pas eu satisfaction, il devra enfin rapporter son grief au Comité d'Union qui devra discuter de la chose avec le gérant-général de la compagnie. A défaut d'entente, la Loi des Différends Ouvriers de Québec (Chapitre 167, Statuts Refondus S.R.1941) s'appliquera.

Si dans le cours de la période où ce contrat sera en vigueur, il y avait divergence ou conflit d'opinions sur l'exécution de ce contrat, le différend sera réglé de la façon suivante.

Le Comité d'Union portera plainte au gérant-général de la Compagnie qui, s'il juge la chose nécessaire, fera enquête conjointement avec le Comité d'Union pour la preuve des faits dont se plaindra le Comité d'Union. Si le Comité prétend n'être pas satisfait de la décision du gérant-général, le cas sera soumis dans les 48 heures au Conseil d'Administration de la Compagnie qui l'entendra ou le déléguera un ou plusieurs membres de son Conseil, pour examiner le bien fondé de la plainte logée par le Comité d'Union et pour faire enquête - s'il croit la chose nécessaire.

A défaut d'entente, la Loi des Différends Ouvriers de Québec (Chapitre 167, statuts Refondus S.R. 1941) s'appliquera.

Le Comité d'Union sera composé de quatre membres choisis parmi les ouvriers de la Compagnie. L'Union avisera la compagnie des noms de ceux qui formeront ce Comité et de tous changements dans le dit Comité.

Le Comité d'Union aura le droit dans ses relations avec la Compagnie de se faire accompagner par tout officier dûment autorisé de l'Union qu'il soit ou non un ouvrier de la Compagnie.

Les réunions du Comité d'Union et des officiers de la Compagnie se feront en dehors des heures de travail, excepté lorsque la compagnie désirera le contraire.

7. GAGES, SEMAINE DE VACANCES, ETC...

Quant aux gages des ouvriers et quant à la deuxième semaine de vacances payée, les parties conviennent d'accepter la décision du Conseil Régional du Travail.

En temps de Guerre ou du Tribunal d'Appel , le conseil national du Travail en Temps de Guerre, si l'une des parties en appelle de la décision rendue par le Conseil Régional du Travail en Temps de Guerre. Il restera par après ; a s'entendee sur la répartition de la semaine de travail et sur le temps supplémentaire, tenant compte évidemment , s'il y a lieu, de la décision du Conseil Régional du Travail en Temps de Guerre ou du Tribunal d'Appel du dit Conseil.

Si la décision du Conseil Régional du Travail en Temps de Guerre ou du Conseil National du Travail en temps de guerre accordait une augmentation de gages aux ouvriers, il est e ntendu d'avance qu'elle sera rétroactive au 24 novembre 1945.

8. GREVES ET LOCKOUTS:

Pour la durée de cette convention, l'Union reconnaît qu'il ne devra y avoir ni ralentissement de la production, ni grève, ni arrêt de travail ou autres entreeves de quelque nature, de son côté, la compagnie reconnaît qu'elle ne devra pas effectuer de lockouts. Si l'une ou l'autre des parties viole ce qui est convenu dans ce paragraphe, la présente convention deviendra nulle et sans effet, et chacune des parties aura alors le droit d'adopter telle attitude qui lui est permise par la loi.

9. DUREE DE CETTE CONVENTION:

Cette convention sera en force pendant une année et sera renouvelée automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne signifie par écrit son intention d'y mettre fin dans les trente (30) jours qui précèdent la fin de ce contrat.

L'avis pour valoir devra être adressé
suivant le cas à la Brasserie Champlain Limitée, 164 ,
rue de la Couronne , ou à la Distillery , Rectifying
Brewery and Wine Workers' International Union of America,
Local 76, 84, rue Dorchester, Québec, Qué.

Signé , dans la cité de Québec, ce
20ième jour de juillet , 1946.

LA BRASSERIE CHAMPLAIN, LIMITED,
Le Président,

GEORGES COUILLARD.

Le Gérant-Général,

ROBERT PREMONT.

DISTILLERY, RECTIFYING BREWERY
AND WINE WORKERS' INTERNATIONAL
UNION OF AMERICA.

Le Président,

A. BOURGEOIS.

Le Secrétaire,

ARTHUR LAURENT.

Pour Copie Conforme.

Jean Paul Galipeault.

46-47

91-A-95

- A C T E D E C O N V E N T I O N -

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE, corps

politique et incorporé ayant son siège social en la cité de Québec, dûment représentée aux présentes par son président et son gérant-général, ci-après nommée Compagnie,

Partie de première Part.

ET

LA DISTILLERY, RECTIFYING BREWERY AND WINE WORKER'S INTERNATIONAL UNION OF AMERICA, affilié à la Fédération Américaine du Travail Local 76, dûment représentée aux présentes par le président et le Secrétaire du local 76, ci-après nommée Union,

Partie de seconde Part.

Lo p INTENTION DES PARTIES

C'est le désir exprès des parties de promouvoir les intérêts mutuels des employés et de la Compagnie et de maintenir entre les parties de saines relations ouvrières.

2o - RECONNAISSANCE DE L'UNION

La Compagnie reconnaît qu'elle a été avisée suivant la loi qu'un certificat de la Commission de Relations Ouvrières de la Province de Québec avait été émis à l'effet que la Distillery, Rectifying Brewery and Wine Worker's International Union of America, local 76, était l'Union qui avait qualité de représentant des ouvriers auprès de la Compagnie. Elle reconnaît également qu'en vertu de ce certificat la convention collective doit concerner les employés de la Compagnie, sauf les employés de bureau - dans lesquels sont compris les vendeurs-livreurs-, les employés de l'entrepôt de Montréal, le brasseur, l'ingénieur, le contremaître et un gardien de nuit.

La Compagnie continuera à ne pas intervenir dans les activités de l'Union, à respecter le droit d'un employé de faire partie de la dite Union, d'un autre côté, l'Union n'usera pas de coercition, d'intimidation ou de menaces pour amener un employé à devenir membre de l'Union et n'usera pas de représailles, n'insultera pas, n'ennuiera pas en aucune façon l'ouvrier qui n'est pas membre de l'union.

l'Union reconnaît qu'elle ne peut poursuivre ses activités durant les heures de travail, sauf quand ses officiers devront rencontrer la direction de la Compagnie, et sauf sur

19/133

permission écrite du gérant-général de la Compagnie. Il n'est pas permis non plus pour l'union de poursuivre ses activités sur les propriétés de la Compagnie en dehors des heures de travail.

30- CONDITIONS D'EMBAUCHEMENT.

Tous les nouveaux employés sont considérés à l'essai pendant une période de trois (3) mois. Si leurs services sont trouvés satisfaisants par la Compagnie, ils resteront à l'emploi de la Compagnie. Tous les ouvriers qui ont terminé la période d'essai de trois (3) mois peuvent s'ils le désirent devenir membres de l'Union.

40- GAGES

Les employés de la Compagnie recevront les gages qui apparaissent au tableau annexé à ce contrat qui donne les nouveaux taux des ouvriers concernés par cette convention.

Les employés entrés au service de la Compagnie dans le cours de l'année 1944, et ceux qui entreront au service de la Compagnie d'ici la terminaison de ce contrat, recevront quarante-cinq sous de l'heure, et cinquante sous de l'heure six mois après leur engagement.

Gérard Noël recevra soixante-et-dix sous de l'heure pour le travail de "pitchage" des cuves fermées. Tout autre travail tel que grattage, sablage, etc., sera payé au salaire régulier, les aides pour le travail de "pitchage" recevront cinq sous de plus que leur salaire régulier.

André Durand dont le nom apparaît au bas de la liste reçoit trente-cinq cents de l'heure. Son taux horaire est plus bas que celui des autres employés parce qu'il souffre d'une incapacité partielle. La Compagnie l'a gardé à son emploi à cause de ses longs et bons services et fait jouir André Durand de conditions de travail particulières à son état.

Les gages comportant une augmentation devront être soumis et acceptés par le Conseil Régional du Travail en Temps de Guerre et rétroagiront à la date du 14 août 1944.

50- SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de cinquante-cinq heures de travail sera en vigueur, Elle sera composée de cinq jours de dix heures et d'une journée de cinq heures, soit le samedi.

60 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toute heure de travail en plus des dix heures les premiers cinq jours de la semaine et en plus de cinq heures le samedi est considéré comme temps supplémentaire et sera ainsi payée temps et demi. A. Gagnon fait et fera seule exception à cette règle. Pour du Travail véritablement de nuit, il continuera à être payé temps double, mais temps et demi pour le travail supplémentaire qu'il pourrait être appelé à faire après une journée de dix heures les cinq premiers jours de la semaine et une journée de cinq heures le samedi.

70 - JOURS DE FETE

Les jours de fête ci-après mentionnés seront payés à moins qu'ils ne tombent un dimanche. Si les jours de fête tombent un samedi, les heures de travail usuelles du samedi seront payées seulement:-

Le Jour de l'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La Saint-Jean-Baptiste,
La Fête du Travail,
La Toussaint
L'Immaculée Conception
Noel.

80 - LES VACANCES

Les employés au service de la Compagnie depuis un an auront droit à une semaine de vacances payée. La somme que recevra l'employé sera le montant de ses gages pour une semaine ordinaire de cinquante-cinq heures. Le choix de la date des vacances de chaque employé est laissé à la discrétion du gérant-général.

La Compagnie s'engage à donner une semaine additionnelle de vacances payée en autant et aussitôt que Boswell Brewery, de National Breweries, accordera ce privilège à ses ouvriers. Il est ^{bien}entendu cependant que si la chose arrive, la seconde semaine de vacances payée ne sera pas consécutive à la première et que les conditions mentionnées dans l'alinéa précédent s'appliqueront à la seconde semaine de vacances.

90 - SENIORITE

Dans le cas de promotions, diminution du nombre des employés et réengagement d'anciens employés, il sera tenu compte de la durée des services, de l'habileté, des aptitudes, de l'état physique, des connaissances, de la loyauté, de l'initiative de l'employé et de sa conduite générale à l'égard de la Compagnie et de ses règlements. Tous ces facteurs étant égaux, il appartient à la Compagnie de déterminer en quoi consistent ces différents facteurs pour les emplois à remplir.

100 - SERVICE MILITAIRE

Si un ouvrier s'enrôle ou est conscrit dans l'armée, l'aviation ou la Marine du Canada, pendant la période de la guerre, cet ouvrier sera réengagé par la Compagnie dans les trente jours de son licenciement et aura droit au même emploi, avec la même séniorité pourvu que cet emploi existe encore et que cet ouvrier soit en état de le remplir.

110 - GRIEFS

Dans le cas où un ouvrier aurait à se plaindre d'un grief, il devra tout d'abord en faire part à son chef immédiat dans les deux jours de l'incident qui a donné lieu à ce grief, Si l'ouvrier n'a pas réussi à obtenir satisfaction de son chef immédiat, il fera part encore dans les quarante-huit heures qui suivront de son grief au Gérant-général de la Compagnie. Si l'ouvrier croit qu'il n'a pas eu satisfaction, il devra alors rapporter son grief à l'Union qui devra le discuter elle-même avec le gérant-général de la Compagnie. A défaut d'entente, la Loi des Différends Ouvriers de Québec (chap. 167, S.R. 1941,) s'appliquera.

Si dans le cours de la période où ce contrat sera en vigueur, il y avait divergence ou conflit d'opinion sur l'exécution du contrat, le différend sera réglé de la façon suivante.

Les Officiers de l'Union porteront plainte au gérant-général de la Compagnie qui, s'il ~~en~~ juge la chose nécessaire, fera enquête conjointement avec les officiers de l'Union pour

La preuve des faits dont se plaindra l'Union. Si l'Union prétend n'avoir pas eu de satisfaction, le cas sera soumis au conseil d'administration de la Compagnie qui pourra déléguer un ou plusieurs membres de son conseil pour faire enquête et examiner le bien fondé de la plainte logée par l'Union.

A défaut d'entente, la Loi des Différends ouvriers de Québec (chap. 167 S.R. 1941) s'appliquera.

12o - DUREE DE CETTE CONVENTION

Cette convention sera en force pendant une année et sera renouvelée automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne signifie par écrit son intention d'y mettre fin dans les trente (30) jours qui précèdent la fin de ce contrat.

L'avis pour valoir devra être adressé suivant le cas à la Brasserie Champlain Lté, 164 de la Couronne, ou à la Distillery Rectifying Brewery and Wine Worker's International Union of America, local 76, 84 rue Dorchester, Que.

Signé en duplicata, dans la cité de Québec,
ce vingt-quatre novembre ----- 1944.

LA BRASSERIE CHAMPLAIN LIMITEE
Le Président

GEO. COUILLARD
Le Gérant Général

ROBERT PREMONT
DISTILLERY, RECTIFYING BREWERY AND WINE
WORKER'S INTERNATIONAL UNION OF AMERICA,
Le Président

Nom illisible

Le Secrétaire

GERARD NOEL, Sec. Treasurer

LISTE DES OUVRIERS de la Brasserie Champlain

Limitée et des gages de chacun, à être en force à partir du
14 août 1944.

Noms:-	Occupations:-	Nouveaux Taux:-
Côté Émile	Mécanicien de gara- Régi par le Comité Pari- taire de l'Industrie de l'Automobile.	0.72
Tremblay Ré	Menuisier-Régi par le Comité Conjoint de l'In- dustrie de la Construc- tion (Temps et demi après 48 heures)	0.72
Boulet Jos.	Mécanicien de machines fixes.	0.65
Laberge, C.H.	Mécanicien de machines fixes	0.60
Grégoire A.	Mécanicien de machines fixes	0.57
Thibault, A.	Mécanicien en tuyaute- rie	0.65
<u>EMPLOYES</u>		
<u>MANOEUVRES</u>		
<u>DEPARTEMENTS</u>		
Gariepy, W.	Embouteillage, livraison et autres,	0.52
Demers, Jos.	Embouteillage, livraison et autres	0.56
Vézina, J.B.	Livraison et autres	0.57
Rainville, E.	Livraison et autres	0.57
Létourneau, A.	Livraison et autres	0.59
Couillard, H.	Livraison et autres	0.55
Routhier, L.	Réserves de bière et autres	0.67
A. Gagnon	Brassage et autres	0.61
Beaumont, E.	Embouteillage, livraison et autres	0.58
Moisan, A.	Lavage des barils	0.54
Bilodeau, J.	Réserves de bière et autres	0.55
Garneau, W.	Réserves de bière et autres	0.57
Drolet, Alph.	Emballage et autres,	0.52
Mosissette, L.	Réparation des barils et autres	0.62

R.P.-A.B.
0.69 G.C.-

*Legrand
Boulet et
autres ab.*

<u>Noms:-</u>	<u>Occupations:-</u>	<u>Nouveaux Taux:-</u>
Drolet Adrien	Etiquetage et autres	0.56
Métivier, J.	Fermentation et autres	0.61
Bissonnette, P.	Brassage et autres	0.57
Corriveau, A.	Embouteillage et autres,	0.56
Garneau, Omer	Embouteillage et autres	0.50
Laurent, Art.	Embouteillage et autres	0.54
Villeneuve, G.	Embouteillage, livraison et autres	0.52
Bourgeois, Ar.	Embouteillage, livraison et autres	0.55
Noel, Gérard,	Entretien des cuves de réserves, embouteillage et autres	0.55
Bélanger, Ad.	Fermentation et autres	0.54
Lachance, R.	Embouteillage et autres	0.52
Lirette, O.	Embouteillage et autres	0.45
Martel, M.	Embouteillage et autres	0.45
Rhéaume, G.	Embouteillage et autres	0.45
Angers, R.	Embouteillage et autres	0.45
Bissonnette, T.	Embouteillage et autres	0.45
Bergeron, R.	Embouteillage et autres	0.45
Kirouac, Jos.	Embouteillage et autres	0.45
Bilodeau, J.G.	Embouteillage et autres	0.45
Fortin Arthur	Embouteillage et autres	0.45
Bourget, L.	Embouteillage et autres	0.45
Richard, A.	Embouteillage et autres	0.45
Durant, André	Dépaquetage et autres	0.35