23 OCT '17 PM 1:25

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: **LA BRASSERIE LABATT LIMITÉE**

50, rue Labatt

Lasalle (Québec)

H8R 3E7

(Ci-après appelée la « Compagnie »)

D'UNE PART

ET : **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)**
1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

D'AUTRE PART

UJSINE/LIVRAISON

2017-2023

00650 (08)

Table des matières

Article **Page**

1. RECONNAISSANCE 1

Droit de gérance 1

Juridiction 1

Discrimination 3

Définition des parties 3

Définitions 4

2. SÉCURITÉ SYNDICALE 5

Régime syndical 5

Salariés étudiants 5

Salariés occasionnels 5

Salariés temporaires 6

Salariés en probation 6

Salariés réguliers 7

3. COTISATIONS SYNDICALES 7

Cotisations syndicales 7

Remise des cotisations 7

4. ACTIVITÉS SYNDICALES 8

Congé temporaire pour activités syndicales 8

Libération du président du syndicat 9

Congés permanents pour activités syndicales 10

Comité de négociation 11

Tableaux d'affichage 11

Accès aux locaux de la compagnie 12

Comité de relations de travail 12

Table des matières

Article **Page**

Comité exécutif 13
Salaires et avantages sociaux des salariés libérés 13
Convocation d'un représentant syndical 14
Absence du travail - officiers syndicaux 14

5. ANCIENNETÉ, MISES À PIED ET RAPPELS 15

Reconnaissance de l'ancienneté 15
Ancienneté départementale 15
Salarié en probation 15
Rang d'ancienneté 15
Liste d'ancienneté 16
Procédure de mise à pied 17
Maintien des services opérationnels 19
Rappel au travail 20
Avis de rappel 21
Salarié qualifié 21
Annulation de l'ancienneté 22

6. TRANSFERT ET ATTRIBUTIONS DU TRAVAIL 26

Transfert en permanence 26
Demande de transfert 26
Choix d'équipe 27

7. PROMOTIONS ET VACANCES À REMPLIR 29

Poste vacant 32

8. MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSIONS ET RENVOIS 32

Principe et définition 32

Table des matières

Article **Page**

Mesure disciplinaire 33
Délai de péremption 33
Réintégration 34
Suspension du permis de conduire 34
Cumul de l'ancienneté pendant une suspension 35
Fardeau de la preuve 35
Dossier personnel et/ou médical 35
Recours du salarié 35

9. RÈGLEMENT DES GRIEFS 36

Définition 36
Comité de grief 36
Procédure de grief 37
Choix d'un arbitre 39
Frais d'arbitrage 39
Dispositions particulières 39

10. HEURES DE TRAVAIL 40

Mécaniciens de machines fixes et techniciens en traitement des eaux . 41
Livraison 41
Horaires de travail, livraison 42
Équipement standard nouveau 42

11. HEURES SUPPLÉMENTAIRES 43

Rémunération du temps supplémentaire 43
Mécaniciens de machines fixes et techniciens en traitement des eaux . 45
Livraison 47
Répartition et base volontaire 49

Table des matières

Article **Page**

Application de la politique de plusieurs opérations 50
Temps supplémentaire – département de l'entretien – magasin central - conciergerie 51
Temps supplémentaire – département de la livraison 52

12. FÊTES CONTRACTUELLES 53

Absence permise 54
Rémunération d'une fête 55
Congé équipe 57

13. VACANCES PAYÉES 57

Période de choix 58
Département de la livraison, de l'empaquetage et de l'expédition 58
Semaines de vacances 59
Date de référence 59
Boni de vacances 61

14. CONGÉS ET AUTRES CONDITIONS 62

Travail d'urgence 62
Déplacement sans travail 63
Congés de mortalité 64
Congé de naissance ou d'adoption 65
Main-d'oeuvre 65
Camions de l'extérieur 65
Privilèges 66
Période de repos 66
Période de repas 67
Congé de maladie 67

Table des matières

Article **Page**

Vêtements de travail 69
Changements technologiques 72
Régime de retraite 75
Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage 75
Assurance-groupe 75
Juré ou témoin 76
Avance 76
Indemnité de cessation d'emploi 77
Banque de temps supplémentaire 81
Dépilleurs 82
Congé parental 82
Congé à traitement différé 84
Congés sans solde pour détenteur d'un permis de chasse dans un parc provincial 87

15. SÉCURITÉ ET SANTÉ 87

Maladie/accident 87
Sécurité et santé 87
Salarié accidenté 89
Comité – Trait d'Union 89
Transferts pour raisons de santé 90

16. TAUX DE SALAIRE - CÉDULE « A », ALLOCATIONS ET PRIMES 92

Salariés en probation 99
Salariés opérateurs 99
Salariés temporaires et occasionnels sur l'équipe 102
Primes - salariés de la livraison - Montréal 103

Table des matières

Article **Page**

Prime de premiers soins 103
Allocation de repas 103
Prime de quart de travail 104
Assainissement des lignes de fût 104

17. ÉQUIPE DE LIVRAISON 105

Équipe de livraison 105
Classification de clients 105
Route à 1 homme sans manipulation et laveur-vérificateur 106
Livreur en charge 106
Bière en fût 107
Préposé à l'assainissement des lignes de fût 108
Équipement roulant 108
Route à 1 homme avec manipulation 108
Poids du chargement 109
Période de repos à la livraison 109
Conduite des camions 109
Politique : semaine de vacances fractionnement 109

18. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 110

Boni de vie chère 110
Montant Forfaitaire 111

Table des matières

Annexe **Page**

ANNEXE "A" RÉGIME DE RETRAITE 113

1. Date d'entrée en vigueur: 113
2. Participation: 113
3. Cotisations requises des participants: 113
4. Cotisations de la compagnie: 114
5. Acquisition: 114
6. Service crédité: 114
7. Retraite à la date normale de retraite 116
8. Retraite anticipée 116
9. Retraite anticipée spéciale avant le 1er janvier 1994 117
10. Retraite anticipée "85 points" 117
11. Retraite ajournée 118
12. Cessation d'emploi 118
13. Décès 119
14. Régimes antérieurs 122
15. Rentes gouvernementales 122
16. Renseignements additionnels 123
17. Entente 124
18. Régime de retraite à cotisations déterminées 124

ANNEXE "B" RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS SYNDIQUÉS DE LA BRASSERIE LABATT LIMITÉE 128

1. Tableau des assurances: 128
2. Qui peut être assuré 131
3. Assurance vie 132
4. Assurance mort accidentelle et mutilation 133

Table des matières

Annexe **Page**

5. Indemnité hebdomadaire 134
6. Assurance invalidité prolongée 136
7. Garantie d'hospitalisation en chambre semi-privée 139
8. Frais médicaux majeurs 140
9. Garantie soins dentaires 145
10. Demande de règlement 147

ANNEXE "C" **151**

RÉGIME D'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE **151**

1. But 152
2. Admissibilité au régime 152
3. Exceptions 153
4. Disqualification aux bénéfices 154
5. Définitions 155
6. Bénéfices prévus pour les salariés mis à pied 157
7. Avantages sociaux durant la période de mise à pied 158
8. La durée des bénéfices 159
9. Déductions 161
10. Demandes 161
11. Rapports 162
12. Durée de l'entente 162

ANNEXE « D » ENTENTES SPÉCIALES **163**

1. Aides durant les périodes de révision 163
2. Salariés de réserve pour les autres chauffeurs 165
3. Travail du 24 et 31 décembre 166

Table des matières

Annexe **Page**

4. Vacances empaquetage 166
5. Préposé aux uniformes 167
6. Remplacement temporaire - Commissionnaire 167
7. Remplacement temporaire - Préposé au P.O.S. 167
8. Coûts des cours de conduite 168
9. Entrepôt satellite à proximité de l'usine 168
10. Vacances - Expédition, Entretien, Brassage 168
11. Magasin central - commande des pièces 169
12. Formation, projet et brigade d'urgence 169
13. Paiement des vacances, boni de vacances et congés de maladie169
14. Postes de concierge 169
15. Postes permanents 170

ANNEXE "E" POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES 172

1. Liste générale des salariés temporaires 172
2. Bénéfices des salariés temporaires 173
3. Mises à pied et rappels 173
4. Processus d'évaluation des besoins de main-d'oeuvre 174
5. Montant forfaitaire pour assurance 175
6. Processus d'évaluation des besoins de main-d'œuvre des départements entretien, garage, machines fixes et traitement des eaux175

ANNEXE "F" ÉQUIPES DE FIN DE SEMAINE 176

ANNEXE « G » HORAIRE DE FIN DE SEMAINE - ENTRETIEN ET SANITATION .183

1. Définition 183
2. Conditions - Générales 184
3. Modalités - Entretien 186

Table des matières

Annexe **Page**

4. Modalités - Sanitation 187

ANNEXE « H » OCTROI DES POSTES ET CLASSIFICATIONS 189

1. Affichage de postes à la signature de la convention collective 189
2. Salariés « étoilés » 190
3. Affichage des postes des classifications 3,6,29 191
4. Affectation temporaire 192

ARTICLE
1.
RECONNAISSANCE

1.1 A) C'est le désir mutuel des parties à cette convention collective d'établir un esprit de collaboration et de considération mutuelle entre la compagnie et ses salariés, qui contribuera à l'efficacité des opérations et le bien-être général des salariés.

B) La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés de la compagnie tel que précisé dans cette convention collective, et ceci en conformité avec le certificat d'accréditation émis le 28 février 2003.

1.2 **Droit de gérance**

Le droit d'embaucher, d'effectuer des promotions, démotions, renvois ou de discipliner pour juste cause et assurer l'efficacité du personnel et des opérations de la compagnie, relève exclusivement de la compagnie, sujet aux termes et conditions de cette convention collective.

1.3 **Juridiction**

La présente convention collective s'applique à tout salarié visé par l'accréditation.

1.4 Cette convention collective ne s'applique pas aux personnes qui composent les groupes suivants:

- Personnel de direction, y compris les contremaîtres et aspirants contremaîtres;
- Les salariés de bureau;
- Les gardiens;
- Le personnel de la Salle Maisonneuve, y compris la cuisine;
- Le personnel déjà compris dans une autre unité de négociation;
- Le personnel non syndicable suivant les dispositions de la loi.

1.5 Les personnes qui ne sont pas membres du syndicat ne pourront pas faire le travail accompli par un salarié de cette unité d'accréditation à moins d'entente avec le comité exécutif.

1.6 La compagnie peut octroyer des contrats de sous-traitance en autant que cela n'a pas pour effet de créer des mises à pied des salariés réguliers, ni d'empêcher le rappel desdits salariés, à la condition que le salarié soit capable de remplir les exigences de la tâche.

Lors de l'attribution d'un contrat de sous-traitance majeur, la compagnie s'engage à discuter avec le syndicat des modalités d'application du contrat, afin de minimiser au maximum les impacts sur la main-d'œuvre.

1.7 **Discrimination**

A) La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre un salarié en raison de son origine raciale, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou à cause de sa fonction au sein du syndicat.

B) Il est entendu que dans tous les textes, le masculin inclut le féminin.

1.8 **Définition des parties**

Pour fins de cette convention collective, toutes ententes, modifications ou amendements entre les parties, doivent être signés par la compagnie et le syndicat.

1.9 Il n'y aura aucune grève, lock-out, arrêt-sur-le-tas, ralentissement ou arrêt de travail, partiel ou complet durant la durée de ladite convention collective.

1.10 Advenant un arrêt-sur-le-tas, ralentissement ou arrêt de travail non autorisé, partiel ou complet, par les membres de l'unité de négociation, le syndicat s'engage à coopérer avec la compagnie dans le rétablissement rapide de la production normale et des services nécessaires.

1.11 Il est entendu que les dispositions de cette convention collective seront en tout temps assujetties à toutes les lois et règlements applicables.

1.12 **Définitions**

A) **Compagnie**

Désigne la Brasserie Labatt tel que défini au certificat d'accréditation.

B) **Syndicat**

Désigne le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN).

C) **Délais**

À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, tout délai est calculé en jour de calendrier. Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

D) **Conjoint**

Désigne des personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent ;

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Cette définition servira dans le cadre de l'application de l'article 14.4.

E) **Statut**

État de celui qui est salarié étudiant, salarié occasionnel, salarié en probation, salarié temporaire ou salarié régulier.

1.13 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 2. SÉCURITÉ SYNDICALE

2.1 **Régime syndical**

Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat pendant toute la durée de la convention.

2.2 **Salariés étudiants**

Les salariés étudiants seront considérés comme tel lorsqu'ils seront embauchés pour combler temporairement les besoins d'opérations. Ces salariés pourront être utilisés pour la période du 1er mai jusqu'à la fête du travail, pendant la période des fêtes et pendant les semaines de relâches scolaires. De plus ils doivent être inscrits comme étudiants auprès d'une institution reconnue.

2.3 **Salariés occasionnels**

Les salariés occasionnels seront considérés comme tels lorsqu'ils seront embauchés pour combler temporairement les besoins

d'opérations. Le salarié qui justifie deux ans de service continu, pourra être éligible à la procédure de grief uniquement dans le cas d'un congédiement. La liste des salariés occasionnels est remise au Syndicat sur demande.

2.4 **Salariés temporaires**

Les salariés temporaires seront considérés comme tels, alors qu'ils auront travaillé comme salariés occasionnels, pour combler temporairement les besoins d'opération. La liste des salariés temporaires sera affichée dans chaque département et copie sera remise au syndicat.

2.5 **Salariés en probation**

Les salariés en probation seront considérés comme tels quand c'est l'intention de la compagnie au temps de l'embauchage, ou dans le cours de leur emploi comme salarié temporaire, de retenir de tels salariés comme faisant partie de la main-d'oeuvre régulière. Dans le cas ou le service d'un salarié classifié probation a été interrompu à cause du renvoi pour manque de travail ou par permission d'absence autorisée durant le cours de son emploi en probation, il lui sera permis d'accumuler ce service interrompu au cours de toute période n'excédant pas douze (12) mois après la date où il a commencé à travailler pour la compagnie, et ces salariés seront sujets aux conditions du paragraphe 2.1 ci-haut.

2.6 **Salariés réguliers**

Les salariés réguliers seront considérés comme tels quand ils auront établi des droits d'ancienneté selon les termes de l'article 5 et qu'ils seront devenus membres en règle du syndicat selon les provisions du paragraphe 2.1 ci-haut.

ARTICLE 3. COTISATIONS SYNDICALES

3.1 **Cotisations syndicales**

A) La compagnie déduit de la paie des salariés réguliers, temporaires, occasionnels et étudiants, toute cotisation syndicale. Le syndicat informera la compagnie par écrit du montant des cotisations syndicales devant être déduites de la paie, ainsi que les exemptions de paiement de telles cotisations.

B) La compagnie inscrira sur les feuillets T-4 et Relevé I les montants versés au syndicat à titre de cotisations syndicales.

3.2 **Remise des cotisations**

Le montant des cotisations ainsi perçues par la compagnie sur la paie sera versé au trésorier du syndicat entre le dixième (10^{e}) et le quinzième (15^{e}) jour de chaque mois au plus tard, avec une liste des noms de tous ceux pour qui de telles déductions ont été faites durant le mois précédent. Un rapport hebdomadaire contenant les noms des personnes ajoutées ou soustraites de la liste de paie, le

montant cumulatif mensuel et le total des déductions devra aussi être remis au trésorier du syndicat.

3.3 Les salariés compris dans cette unité de négociation qui accèdent à un poste hors unité devront s'acquitter de toutes obligations financières syndicales jusqu'à l'affectation permanente à ce poste.

ARTICLE 4. ACTIVITÉS SYNDICALES

4.1 **Congé temporaire pour activités syndicales**

Dans le cas où un membre du comité exécutif du syndicat assiste à une réunion du comité exécutif qui se tient en dehors de ses heures de travail, il ne sera pas tenu de se présenter au travail avant ou après son équipe régulière sauf s'il doit être remplacé et que la compagnie ne puisse le faire. Ces salariés seront payés pour les heures de travail perdues à cause de ces dites assemblées, pourvu que le nombre total de ces assemblées de l'exécutif du syndicat se limite à douze (12) au maximum dans une année contractuelle. À tout événement, le directeur des relations de travail doit être informé par écrit par le syndicat, au moins une semaine avant la tenue d'une telle assemblée de l'exécutif du syndicat. La compagnie permettra à ces salariés de s'absenter de leur travail pour les raisons mentionnées, pourvu qu'en aucun temps le nombre de salariés qui y participent n'excède pas quatre (4) pour l'empaquetage, trois (3) pour la livraison et deux (2) pour chacun des autres dépar-

tements, ou plus si nécessaire après entente entre la compagnie et le syndicat. Une seule réunion par mois pourra être demandée pour les mois de juin, juillet, août et décembre.

4.2 La compagnie accordera un congé avec permission sans paie à un maximum de dix (10) salariés réguliers et temporaire, choisis par le syndicat pour participer aux congrès, aux conférences, aux cours d'éducation et à des activités syndicales. À tout événement, le nombre total de jours de congés pour tous les délégués ne devra pas excéder le nombre établi et entendu par le syndicat et la compagnie, et le nombre de salariés réguliers qui y participent ne devra pas être plus que deux (2) par département, sauf pour l'empaquetage et la livraison où le nombre maximum sera de quatre (4) salariés réguliers ou plus si nécessaire après entente entre la compagnie et le syndicat.

4.3 **Libération du président du syndicat**

A) Le président du syndicat ou son remplaçant sera libéré huit (8) heures par jour pour affaires syndicales. La compagnie remboursera ces journées au taux de base du salarié à condition qu'elles ne soient pas couvertes par une autre provision de cette convention collective.

Le taux de salaire payable au président du syndicat est celui applicable au technicien/traitement des eaux ou celui qu'il recevait avant sa nomination s'il est plus élevé.

B) À la demande du syndicat, la compagnie accordera cent (100) jours de congé sans perte de salaire au taux de base pour les membres choisis par le syndicat, et ce, pour activités syndicales. Un tel congé n'aura pas pour effet de désorganiser les opérations du département. Aucun congé ne sera accordé entre le 15 et le 31 décembre.

4.4 **Congés permanents pour activités syndicales**

En plus des provisions contenues dans le paragraphe 4.2 ci-dessus, la compagnie accordera un congé avec permission sans paie à six (6) salariés réguliers choisis par le syndicat pour s'occuper de certaines tâches spéciales du syndicat. La durée d'un tel congé avec permission sans paie ne devra pas excéder la durée de la convention. L'ancienneté d'un tel salarié sera maintenue et accumulée durant la période du congé en question, pourvu qu'il retourne au travail en dedans d'une (1) semaine après l'expiration dudit congé.

Il est entendu que le salarié intéressé ou le syndicat paiera à la compagnie le montant des contributions dues à la compagnie par le salarié, comme s'il avait été activement à l'emploi de la compagnie. La compagnie remplacera ces dits salariés en permanence et advenant le retour au travail de ces salariés, la procédure suivante s'appliquera. Le salarié concerné réintégrera le département où il était à condition que son ancienneté le lui permette et qu'il soit en mesure d'accomplir le travail.

4.5 **Comité de négociation**

Dix (10) salariés au maximum (pouvant inclure deux (2) salariés temporaires au maximum), représentants du syndicat dans les négociations de conventions collectives avec la compagnie, seront payés pour les heures de travail perdues occasionnées par ces assemblées de négociation de conventions avec la compagnie sur la base de leur taux régulier pour le nombre d'heures passées à ces négociations de conventions avec la compagnie. La compagnie consent à ce que le syndicat soit assisté de conseillers dans la négociation de conventions avec la compagnie pourvu que de tels conseillers syndicaux n'excèdent pas cinq (5) en nombre, et pourvu qu'ils soient autorisés par le syndicat.

4.6 **Tableaux d'affichage**

La compagnie fournit un tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat dans chaque département où des membres de l'unité de négociation travaillent. Seuls ces tableaux sont utilisés par le syndicat pour toutes ses communications, y compris ses affaires syndicales internes. Dans le cas d'affichage et de documents distribués, le syndicat en remet une copie au directeur des relations de travail ou son remplaçant, avant l'affichage. Tels documents ne peuvent contenir des propos qui portent préjudice à la compagnie, à un de ses représentants ou à ses clients.

4.7 Le syndicat pourra appointer des délégués sur chacune des équipes des départements régis par cette convention collective.

4.8 **Accès aux locaux de la compagnie**

C'est l'intention de la compagnie de continuer la pratique passée quant à l'accès aux locaux de la Brasserie Labatt Limitée des officiers syndicaux étant encore sur la liste d'ancienneté.

4.9 La compagnie maintiendra la pratique actuelle de mettre à la disposition du syndicat un local situé au 50 rue Labatt.

4.10 Le conseiller syndical peut, après avoir reçu l'autorisation du directeur des relations de travail, avoir accès au lieu de travail. Les visites du conseiller syndical ne doivent aucunement affecter les devoirs et le travail des salariés.

4.11 **Comité de relations de travail**

Un comité de relations de travail composé de six (6) représentants du syndicat soit : le président ainsi qu'un représentant de chacun des départements suivants : livraison, empaquetage, expédition et entrepôt, entretien et brassage. La compagnie désignera ses représentants pour participer à ce comité. Ce comité discutera des problèmes de relations de travail qui touchent l'ensemble des salariés.

A) Dans le cadre de son mandat, le comité se rencontre au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

B) Les rencontres se feront durant les heures normales de travail sans perte de salaire régulier. Les parties se communiquent à l'avance les sujets qu'elles désirent inscrire à l'ordre du jour de la rencontre.

C) Ces dispositions n'empêchent pas la tenue de rencontres patronales syndicales départementales pour discuter des sujets opérationnels du département.

4.12 **Comité exécutif**

La compagnie reconnaît comme représentant officiel du syndicat, un comité exécutif composé d'un maximum de sept (7) officiers choisis par et parmi les membres du syndicat. Le syndicat avise par écrit la compagnie des noms de ses officiers et de tout changement subséquent.

4.13 **Salaires et avantages sociaux des salariés libérés**

A) Dans le cas de libération sans solde accordée en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des salariés ainsi libérés sont maintenus, sous réserve cependant que le salaire brut et les avantages sociaux sont sujets à remboursement par le syndicat.

B) Ce remboursement est exécuté dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du « Formulaire de permis d'absence pour activités syndicales ». Ce formulaire contient le nom des salariés libé-

rés, la durée de leur absence et la somme due par le syndicat à la compagnie.

C) Si le syndicat refuse ou fait défaut de rembourser les sommes dues en vertu du présent chapitre dans le délai ci-haut prévu, les montants réclamés par la compagnie sont alors pris à même les retenues de cotisations syndicales prélevées par la compagnie.

4.14 **Convocation d'un représentant syndical**

Si la compagnie convoque un représentant syndical durant ses jours de congé ou en dehors de ses heures de travail, sans changer son horaire régulier, la compagnie défrayera au salarié son taux horaire de base pour les heures passées à la réunion et ces heures ne seront pas considérées pour fin de l'application de l'article 11.

4.15 **Absence du travail – officiers syndicaux**

La compagnie convient que les officiers syndicaux pourront s'absenter temporairement de leur travail pour des raisons valables, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat et le supérieur du salarié ou le représentant de la compagnie qu'ils veulent rencontrer pour solutionner un problème. Cette permission ne pourra être refusée sans raison valable.

ARTICLE
5.
ANCIENNETÉ, MISES À PIED ET RAPPELS

5.1 Reconnaissance de l'ancienneté

La compagnie convient de reconnaître les droits d'ancienneté de tous les salariés réguliers membres du syndicat. L'ancienneté a pour but de donner aux membres du syndicat une juste mesure de sécurité fondée sur la durée de leur service avec la compagnie.

5.2 Ancienneté départementale

L'ancienneté de chaque salarié régi par cette convention sera établie sur une base départementale, selon son rang d'ancienneté dans le département où il travaille conformément à la clause 6.1 A.

5.3 Salarié en probation

Un salarié en probation dont il est question à l'article 2, paragraphe 2.5 sera reconnu comme ayant établi des droits d'ancienneté, quand il aura été à l'emploi de la compagnie dans cette capacité pour une période d'au moins soixante (60) jours de travail consécutifs, alors son ancienneté sera établie à la date du commencement de son emploi de probation.

5.4 Rang d'ancienneté

Si deux (2) salariés réguliers ou plus ont reçu leur rang d'ancienneté à la même date, leur ordre d'ancienneté sera déterminé par leur

date initiale d'embauche excluant la période faite comme étudiant et ensuite par l'ordre alphabétique de leur nom de famille.

5.5 **Liste d'ancienneté**

La compagnie affichera les listes d'ancienneté départementale de tous les salariés membres du syndicat dans chaque département au 1er janvier de chaque année, et ces listes demeureront affichées pour la durée de la convention collective et seront sujettes à correction sur présentation de preuves suffisantes durant cette période. Des copies de ces listes d'ancienneté seront remises au syndicat à tous les trois (3) mois (1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 1er octobre). Une copie sera envoyée au secrétaire de la présente unité de négociation.

5.6 Les départements dont il est question au paragraphe 5.5 sont les suivants: brassage, empaquetage, département des machines fixes, entretien, expédition et entrepôt, garage et transportation, livraison, département de conciergerie, autres chauffeurs, magasin central, traitement des eaux et P.O.S.

5.7 Aux fins de la mise à pied seulement, les représentants syndicaux occupent les premiers rangs sur les listes départementales dans l'ordre suivant, selon leur statut respectif:

- L'exécutif syndical;
- Les délégués de départements;

5.8 La compagnie placera aux tableaux d'affichage avant 14h00 le jour avant la mise à pied, les noms de ceux qui doivent être mis à pied.

Si un salarié régulier est en congé ou absent pour cause de maladie au moment de la mise à pied, il sera sujet aux provisions du paragraphe 5.9 comme s'il était en activité de service.

5.9 **Procédure de mise à pied**

La procédure suivante sera applicable dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail. Les qualifications dont il est question dans le paragraphe 5.14 seront prises en considération dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail.

1. Dans le cas où il est nécessaire de réduire le nombre de travailleurs à l'intérieur d'un département, les mises à pied seront effectuées de la façon suivante:

Premièrement:	Les étudiants
Deuxièmement:	Les salariés occasionnels
Troisièmement:	Les salariés temporaires par ordre inverse de rang sur la liste départementale des salariés temporaires

2. Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés en probation seront renvoyés dans tous les départements, exception faite aux salariés réguliers dont il est question au paragraphe 5.10.

3. Si des mises à pied additionnelles sont nécessaires, les salariés réguliers ayant sept (7) années d'ancienneté et moins se-

ront renvoyés selon l'ordre inverse de leur ancienneté départementale, ceux ayant plus de sept (7) années d'ancienneté le seront selon l'ordre de leur ancienneté par choix volontaire. Cependant, l'ancienneté générale sera applicable lorsqu'un salarié régulier, dont l'ancienneté enregistrée est au-dessus de 10% des moins anciens du total de la main-d'oeuvre régulière en n'importe quel temps, est affecté par une mise à pied due à un manque de travail dans son département. Un tel salarié devra d'abord remplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans son département, s'il en est, avant de pouvoir se prévaloir de son droit de remplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté sur des opérations dans l'unité de négociation et sous de telles circonstances, il sera payé le taux de sa nouvelle opération. A tout événement, les provisions du paragraphe 5.10 seront applicables dans de telles mises à pied.

4. Lorsqu'une mise à pied sera nécessaire dans un département de l'intérieur et qu'à la même occasion des chauffeurs temporaires seront requis au département de la livraison de Montréal, les premiers salariés réguliers déplacés le seront selon leur ancienneté. La compagnie maintiendra une liste de tous les salariés réguliers désireux et qualifiés à la conduite d'un camion.

   De plus, les salariés réguliers de l'intérieur qui seront mis à pied et qui ne sont pas qualifiés pour conduire un camion, pourront déplacer les non réguliers de la livraison.

5.10 **Maintien des services opérationnels**

Les salariés réguliers et en probation dont les services sont essentiels à l'efficacité des opérations de la compagnie, à cause de l'exercice de leurs métiers et qui font partie des départements de l'entretien, machines fixes, traitement des eaux, garage et brassage (pour les postes ci-dessous), ne seront pas nécessairement sujets aux mises à pied à cause de l'application des provisions de la procédure au paragraphe 5.9. Cependant, ces salariés peuvent néanmoins devenir le sujet d'une mise à pied lorsque décidée nécessaire par la compagnie.

Secteur brassage	:	Poste de préposé aux panneaux de contrôle;
		Poste du deuxième homme.
Secteur enfûtage	:	Poste d'opérateurs (2 postes).
		Poste sanitation
Secteur fermentation:		Poste de centrifuge transfert de "Bud".
Secteur filtration :		Poste d'opérateur de console, de planification et de nano-filtration

N.B.: D'autres postes pourront être ajoutés à cette présente liste suite à des changements technologiques après entente avec le syndicat.

5.11 A) **Rappel au travail**

Les salariés réguliers qui sont mis à pied et qui sont rappelés au travail temporairement dans un autre département, ne pourront pas transférer leur rang d'ancienneté dans le département où ils sont réembauchés, et devront retourner au département où ils ont un rang d'ancienneté, aussitôt que possible.

B) Par la suite, le rappel au travail des salariés mis à pied se fera dans leur département respectif de la façon suivante:

Premièrement: Les salariés temporaires par ordre inverse de mise à pied

Deuxièmement: Les salariés occasionnels

Troisièmement: Les étudiants

5.12 A) Lorsqu'il devient nécessaire pour la compagnie d'augmenter le personnel à la suite d'une mise à pied, les salariés réguliers qui ont retenu leur droit d'ancienneté seront rappelés dans leur département respectif dans l'ordre inverse de la mise à pied, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail disponible. Cependant, les salariés réguliers dont l'ancienneté enregistrée est au-dessus de dix pourcent (10%) des moins anciens du total de la main-d'œuvre régulière et qui ont fourni du travail dans d'autres départements, selon les provisions du paragraphe 5.9, devront retourner à leur département précédent, mais ceci après entente entre la compagnie et le syndicat.

B) Les salariés en probation et les salariés temporaires seront rappelés dans leur département si requis, par ordre inverse de mise à pied. Leur droit de rappel sera annulé après douze (12) mois de mise à pied continus.

5.13 **Avis de rappel**

L'avis de rappel sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse donnée par le salarié régulier ou temporaire à la compagnie, et le secrétaire sera avisé en conséquence.

5.14 **Salarié qualifié**

A) Si, durant une mise à pied, un salarié régulier est retenu par la compagnie à cause de ses qualifications au lieu d'un autre salarié régulier qui a plus d'ancienneté, l'affaire pourra devenir sujette à grief par le syndicat, selon les termes des provisions de cette convention, en dedans de quinze (15) jours de travail de la date de mise à pied. La pratique actuelle est maintenue concernant les postes où l'entraînement requis est minime.

B) Pour toute mise à pied où l'ancienneté ne sera pas respectée et qu'en application de l'article 5.9, un salarié régulier n'obtient pas de poste et lorsqu'il est en mise à pied depuis plus de trois (3) mois consécutifs, la compagnie donne l'entraînement approprié au poste qu'elle détermine dans l'unité de négociation de façon à ce que ce salarié régulier puisse déplacer un autre salarié moins ancien que lui.

Si après la période normale d'entraînement, le salarié régulier ne peut remplir les exigences normales de la tâche, il retourne en mise à pied sans droit de déplacement.

C) Si, suivant les mêmes circonstances prévues au paragraphe B) ci-avant, mais que le salarié régulier est en mise à pied depuis plus de six (6) mois consécutifs, la compagnie donne l'entraînement approprié au poste qu'elle détermine parmi les postes du département du brassage énumérés à l'article 5.10 de façon à ce que ce salarié régulier puisse déplacer un autre salarié moins ancien que lui.

Malgré ce qui précède, la compagnie accepte de donner l'entraînement approprié pour un maximum de quatre (4) postes après quatre (4) mois consécutifs de mise à pied pour les postes énumérés à l'article 5.10.

Si après la période normale d'entraînement, le salarié régulier ne peut remplir les exigences normales de la tâche, il retourne en mise à pied sans droit de déplacement.

D) Les périodes d'entraînement prévues aux paragraphes B) et C) du présent article ne sont pas accordées au salarié qui a choisi volontairement d'être en mise à pied suivant l'article 5.9.

5.15 **Annulation de l'ancienneté**

L'ancienneté est révoquée et le lien d'emploi est rompu dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

1. Dans le cas où un salarié régulier démissionne volontairement de la compagnie et ceci sur avis écrit et signé, adressé à la compagnie ;

2. Dans le cas d'un congédiement pour cause, pourvu que le congédiement n'ait pas été annulé à la procédure du règlement des griefs ;

3. Pour faute de retourner au travail à la fin d'un congé de permission autorisé ou obtenir un congé avec permission pour des raisons autres que celles données lors de la demande, ou accepter un autre emploi pendant la période du congé avec permission, à moins d'autorisation par le syndicat et la compagnie ;

4. S'il omet de retourner au travail suite à une mise à pied dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail ou faute de se présenter au travail après avoir accepté un rappel. L'avis de rappel au travail doit être envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'aviser le service du personnel de tout changement d'adresse ;

5. Dans le cas de mises à pied qui n'ont pas été suivies d'un rappel dans un délai de vingt-quatre (24) mois pour les salariés réguliers ;

6. Lorsqu'un salarié accepte un poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation, il ne sera plus considéré comme faisant

partie de l'unité de négociation après six (6) mois dans sa nouvelle fonction. Ce salarié n'aura plus aucun droit aux provisions de la convention collective, y incluant les droits d'ancienneté ;

7. Lorsqu'un salarié a une incapacité permanente qui ne lui permet pas d'occuper un poste disponible dans l'unité de négociation, l'ancienneté sera annulée et le lien d'emploi sera rompu lorsque le salarié aura atteint l'âge de la retraite et qu'il est admissible à cette dernière.

5.16 Les salariés réguliers qui travaillaient dans les départements suivants lors de leur accréditation ont comme date d'ancienneté la date d'accréditation de leur département, soit le

18 juin 1974	pour le magasin central;
21 décembre 1976	pour le département du P.O.S.;
4 mars 1976	pour le département du traitement des eaux.
5 avril 1994	pour le laboratoire.

Ils conservent cependant à l'intérieur de leur département ainsi que pour le nombre de semaines de vacances, leur pleine ancienneté.

5.17 Le salarié qui accepte une assignation ou une promotion en dehors de l'unité de négociation n'est pas soumis aux dispositions de la présente convention collective pour la durée de son assignation ou de sa promotion. Le salarié ainsi assigné ou promu continue d'accumuler son ancienneté pour une période de six mois à comp-

ter de la date de son assignation ou de sa promotion. S'il retourne dans l'unité de négociation dans les six (6) mois après son assignation ou sa promotion, il reçoit plein crédit de son ancienneté.

S'il ne retourne pas en dedans de cette période, il perd toute ancienneté.

Toutefois, après un délai d'un (1) mois de son assignation, le syndicat peut décider de mettre fin à une telle assignation et le salarié doit revenir dans l'unité de négociation.

De plus, lorsqu'un salarié est transféré à un poste faisant partie d'une autre unité d'accréditation, il perd son ancienneté et tous les autres droits prévus à la convention collective à compter de la date où il aura complété sa période de probation dans sa nouvelle fonction.

De telles assignations ne peuvent être pour une durée inférieure à une semaine à moins d'une entente écrite entre le syndicat et la compagnie.

ARTICLE
6.
TRANSFERT ET ATTRIBUTIONS DU TRAVAIL

6.1 **Transfert en permanence**

A) Si un salarié régulier est transféré en permanence d'un département à un autre, ce salarié gardera le rang d'ancienneté déjà acquis dans le département où il est transféré.

B) Si un salarié régulier transfère temporairement d'un département à un autre, ce salarié ne pourra alléguer son ancienneté face à un salarié régulier de ce département pour le temps supplémentaire, le choix d'équipe et le choix de vacances pour la durée de son transfert temporaire. Ainsi, l'ancienneté sera applicable entre les différents salariés transférés dans un même département et ce, peu importe leur département d'origine en autant qu'ils aient les qualifications pour effectuer le travail requis. De plus, ce salarié régulier sera considéré prioritairement aux salariés temporaires de son nouveau département.

6.2 **Demande de transfert**

A) Un salarié régulier qui désire être transféré d'un département à un autre pour des raisons autres que celles prévues à l'article 7.1 A), ne pourra le faire qu'après entente entre la compagnie

et le syndicat. Dans ce cas, les provisions du paragraphe 6.1 A) s'appliqueront. Avant de procéder à ces transferts, la compagnie s'entendra au préalable avec le syndicat afin de les équilibrer équitablement dans chaque département.

B) Tout transfert d'un groupe de salariés d'un département à un autre se fera après consultation entre la compagnie et le syndicat.

6.3 **Choix d'équipe**

A) Sur une base départementale, la compagnie donnera préférence aux plus anciens pour les équipes de jour, après-midi et soir quand elle placera des salariés réguliers sur les opérations de n'importe quelle équipe, pourvu que ces salariés soient compétents et désirent accomplir le travail attitré, et qu'un nombre suffisant de salariés réguliers compétents et spécialisés soient disponibles pour chacune des autres équipes. Il est entendu qu'une fois que le placement est complété, les salariés réguliers anciens qui désirent changer d'équipe ne pourront le faire que si le changement est d'au moins un (1) mois. Ce délai sera d'un (1) an pour les électriciens, les tuyauteurs et les préposés au magasin, de trois (3) mois pour le personnel d'entretien de la centrale thermique et les mécaniciens d'entretien. Dans le cas des mécaniciens d'entretien, un changement ne pourra s'exercer plus d'une fois par année. Pour les électriciens, le changement d'équipe devra se faire obligatoirement à l'intérieur du même département.

Pour les mécaniciens d'entretien, un changement d'équipe sera considéré comme tel, quand un mécanicien passera de son équipe originale à sa nouvelle équipe. N'est pas considéré comme un changement d'équipe quand le mécanicien en question réintègre son équipe originale après trois mois ou plus. L'année dont il est question dans cette clause, commence le premier (1er) janvier et se termine le trente et un (31) décembre suivant.

B) Il y aura rotation des équipes dans les endroits suivants: le département des machines fixes et département traitement des eaux.

6.4 Sous réserve de l'application de l'article 11.8, le salarié régulier affecté temporairement à un poste de classification supérieure au sien reçoit le taux de salaire applicable à ce poste en autant qu'il travaille plus de quatre (4) heures consécutives à ce poste dans une même journée de travail. Le salarié régulier affecté temporairement à un poste de classification inférieure au sien conserve le taux de salaire qu'il recevait avant son affectation temporaire. Ce qui précède ne s'applique pas si:

A) Le salarié régulier est démis en permanence;

B) Le salarié régulier est en apprentissage;

C) Le salarié régulier est affecté à un poste de classification inférieure au sien en lieu et place d'une mise à pied;

D) Si le salarié est affecté à un poste pour des raisons de santé;

E) Pour un transfert temporaire volontaire d'un salarié.

Sans égard à ce qui précède, un salarié régulier titulaire d'un poste de classification supérieure transféré à un poste de classification inférieure au sien en lieu et place d'une mise à pied, sera rémunéré au taux de classification supérieure applicable.

6.5 Les opérateurs compétents de machines qui, à cause de leur spécialisation, sont choisis pour faire du travail d'entretien sur les machines sur lesquelles ils sont spécialisés, recevront le taux d'aide-entretien, de même que les salariés réguliers affectés au nettoyage de la machinerie, de tels salariés seront choisis par ordre d'ancienneté départementale sur une base volontaire. Dans le cas où il serait nécessaire d'effectuer une mise à pied, les dispositions du paragraphe 5.9 prévaudront. Cette disposition ne s'applique qu'en période de révision.

ARTICLE
7.
PROMOTIONS ET VACANCES À REMPLIR

7.1 A) Lorsqu'un poste permanent devient vacant et qu'il doit être comblé suite à l'application de l'article 7.3, la compagnie affichera, pendant vingt et un (21) jours sur les babillards des départements, en y décrivant la nature du travail, le salaire et les

conditions spécifiques au poste. Une copie de l'affichage est remise au Syndicat.

Si le poste vacant ne représente pas un salaire de base supérieur, il n'y aura qu'un (1) seul affichage de poste.

B) Chaque candidat doit recevoir une copie du formulaire à l'aide duquel il a posé sa candidature.

C) Le choix d'un salarié régulier (tel que défini en A) est décidé selon la compétence requise pour le poste et en vue de la bonne marche des opérations.

Cependant, lorsque plusieurs salariés réguliers possèdent la compétence requise, la préférence est accordée à celui qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats du département où le poste doit être comblé. Si aucun candidat du département n'est retenu, la préférence est alors accordée à celui qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats des autres départements.

D) Il est entendu qu'avant de rendre publique la promotion, la compagnie s'entretiendra avec le syndicat et donnera les raisons de principe supportant son choix.

E) Une liste des candidats est remise au syndicat lorsque le choix est déterminé et le candidat choisi est l'objet d'une annonce faite par la compagnie et publiée sur ses babillards.

F) Le candidat choisi est affecté à son nouveau poste le plus rapidement possible mais pas plus de quarante-deux (42) jours après la fin de l'affichage prévu en 7.1 A), sauf dans les cas d'exception reconnus par les deux (2) parties.

G) Les exigences du poste doivent être pertinentes et en relation avec le poste occupé. En cas de grief contestant les exigences, la compagnie a le fardeau de la preuve.

7.2 A) Un salarié régulier qui est assigné à un poste de l'unité de négociation aura droit à une période de probation de trois (3) mois et, un salarié régulier transféré de l'intérieur à la livraison aura droit à une période de probation de six (6) mois, les trois (3) premiers mois à titre d'aide-chauffeur et les trois (3) mois suivants à titre de livreur en charge si son ancienneté le permet, s'il ne prouve pas sa compétence au cours de cette période, il sera replacé à son ancien poste.

Sauf, que si le salarié est désireux de retourner à son ancien poste, il devra le faire au plus tard deux (2) semaines après son assignation pour les postes de l'intérieur et d'un (1) mois pour les postes de la livraison.

B) Tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation ou ayant été déplacé à un poste représentant un salaire de base égal ou inférieur, ne pourra poser sa candidature à nouveau à tout affichage de poste pendant une période de deux (2) ans, période débutant la première journée de probation.

C) La compagnie accordera si nécessaire une période d'entraînement maximale de cinq (5) jours au salarié ayant réussi avec succès le test de conduite du moniteur choisi par la compagnie.

7.3 **Poste vacant**

Lorsqu'un poste permanent est créé ou devient vacant, il sera comblé en permanence par la compagnie dans la mesure ou les besoins le nécessitent, selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE

8.

MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSIONS ET RENVOIS

8.1 **Principe et définition**

Les mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées sont la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Les mesures prises par la compagnie sont en fonction de la gravité et de la fréquence de l'offense commise.

8.2 Aucun salarié régulier ou temporaire ne sera réprimandé, suspendu ou congédié autrement qu'en présence d'un délégué syndical, prioritairement de son département, ou d'un représentant du syndicat. De plus, pour toute rencontre d'enquête disciplinaire, le salarié régulier ou temporaire pourra être accompagné d'un délégué syndical, prioritairement de son département, ou d'un représentant du syndicat s'il le désire.

8.3 **Mesure disciplinaire**

Lorsqu'un salarié régulier ou temporaire est passible d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement, la compagnie le rencontre et lui communique par écrit la nature de la sanction qui lui est imposée et les motifs qui la justifient. Une copie sera remise au syndicat.

8.4 **Délai de péremption**

Aucune offense d'un salarié datant de plus de douze (12) mois de calendrier ne peut être invoquée par la suite si aucune infraction de même nature n'a été commise pendant cette période.

8.5 Aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un salarié régulier ou temporaire passé un délai de quinze (15) jours ouvrables tel que défini à l'article 10.1 (à l'exclusion des jours de maladie, vacances, samedis, dimanches et jours de fête légale ou toute autre absence du salarié impliqué) de l'offense ou de la connaissance par la compagnie de l'offense reprochée sauf si ce délai est prolongé après accord entre la compagnie et l'exécutif du syndicat.

8.6 **Réintégration**

Dans le cas où la compagnie et le syndicat ont établi qu'un salarié régulier ou temporaire a été suspendu ou renvoyé à tort, un tel salarié sera réintégré à son poste et recevra le plein montant de ses gages à partir de la date de son renvoi ou de sa suspension, comme s'il n'avait jamais été suspendu ou renvoyé, moins toute compensation, assurance-chômage ou salaire gagné ailleurs durant sa suspension ou renvoi.

8.7 **Suspension du permis de conduire**

Le salarié régulier qui se voit annuler ou suspendre son permis de conduire en dehors de ses heures de travail, lequel permis est nécessaire à son travail, se verra assigner un autre travail en permanence ou temporairement, suivant l'importance de la suspension, à condition qu'il y ait un poste vacant et qu'il puisse accomplir le travail. Le salarié sera rémunéré au taux applicable à sa nouvelle fonction.

Lorsqu'il s'agira d'un transfert temporaire, le poste vacant devra être comblé de soir ou de nuit.

8.8 **Cumul de l'ancienneté pendant une suspension**

L'ancienneté d'un salarié n'est pas interrompue lorsqu'il est l'objet d'une suspension disciplinaire.

8.9 **Fardeau de la preuve**

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la compagnie a le fardeau de la preuve.

8.10 **Dossier personnel et/ou médical**

Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel et/ou son dossier médical sauf lorsque prévu autrement par la loi. La consultation doit se faire à l'extérieur de ses heures de travail. Si le salarié désire être accompagné par un représentant du syndicat, celui-ci doit aussi être en dehors de ses heures de travail. Le salarié pourra obtenir une copie du document concerné s'il le désire.

8.11 **Recours du salarié**

Tout salarié régulier ou temporaire qui se voit imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, pourra contester par grief selon la procédure établie.

ARTICLE
9.
RÈGLEMENT DES GRIEFS

9.1 **Définition**

Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

9.2 A) Les deux parties s'engagent à se réunir promptement pour discuter et négocier toutes plaintes et tous griefs qui surviendront et s'efforceront mutuellement de régler la question en cause aussitôt que possible.

B) Lorsqu'un grief touche l'interprétation générale de la convention collective dans l'opinion du syndicat et de la compagnie, il pourra être présenté à la deuxième (2e) étape.

9.3 **Comité de grief**

Le comité de grief est composé de deux (2) représentants du syndicat incluant le président du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Après entente entre les parties la composition du comité peut changer.

Le comité se rencontre une fois par mois selon les besoins pour discuter et régler les griefs déposés à la deuxième (2e) étape.

Tout grief non réglé lors d'une rencontre du comité de grief pourra être soumis par le syndicat à l'arbitrage.

9.4 **Procédure de grief**

La procédure suivante s'applique pour le règlement des griefs des salariés réguliers et temporaires régis par cette convention collective:

A) **Première (1ère) étape**

Le salarié doit présenter verbalement son grief à son supérieur immédiat accompagné de son délégué syndical ou d'un membre du comité de grief, prioritairement celui de son département, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief. Une rencontre est tenue dans un délai de cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief et une réponse écrite sera fournie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

B) **Deuxième (2e) étape**

En l'absence de réponse ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit au niveau suivant de supervision. Le grief doit être signé par le salarié et/ou le délégué syndical et/ou un membre du comité de grief. Une rencontre doit se tenir dans un délai de quinze (15) jours ouvrables du dépôt écrit du grief. Une réponse écrite est fournie par la compagnie dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

C) **Troisième (3e) étape**

En l'absence de réponse ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le syndicat pourra soumettre le grief en arbitrage dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

Tout grief logé à l'encontre d'une mesure disciplinaire devra être signifié en dedans de quinze (15) jours ouvrables, directement à la deuxième étape

9.5 La compagnie paiera les salariés réguliers ou temporaires, et les représentants syndicaux intéressés dans la procédure de griefs jusqu'à et y inclus la deuxième (2e) étape, au taux régulier pour les heures de travail perdues sur leurs opérations, à cause de temps passé pour les discussions de griefs avec la direction. Cette provision ne devra pas s'appliquer à un salarié qui a été suspendu selon les termes de l'article 8.

9.6 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours ou moins suivant la dernière audition des parties, à moins d'entente entre celles-ci pour prolonger le délai.

9.7 L'arbitre aura les pouvoirs de rendre une décision selon l'équité et la bonne conscience et celle-ci sera finale et sans appel.

9.8 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

9.9 **Choix d'un arbitre**

La nomination d'un arbitre pour un grief référé à l'arbitrage doit se faire à tour de rôle parmi les arbitres suivants. Par contre, les parties peuvent s'entendre pour nommer un arbitre qui n'est pas inscrit sur la liste ci-dessous.

1. François Hamelin
2. Nathalie Faucher
3. Joëlle L'heureux
4. Suzanne Moro
5. Francine Lamy

9.10 **Frais d'arbitrage**

Chaque partie assumera ses propres frais et les dépenses encourues par l'arbitre unique seront partagées également entre les parties.

9.11 **Dispositions particulières**

A) **Délais de rigueur**

Les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, à toute étape de la procédure de griefs et d'arbitrage, les délais prévus peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

B) **Contenu du grief**

Un grief est soumis par écrit ; il expose la nature du problème ainsi que la correction demandée. Aucun grief ne doit être

considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

ARTICLE
10.
HEURES DE TRAVAIL

10.1 A) La compagnie s'efforcera de former des équipes de travail et d'établir des horaires lui convenant ainsi qu'aux salariés réguliers. La compagnie conférera avec le syndicat avant de faire un changement radical dans les horaires de travail d'un groupe, d'un département ou de l'usine. Les nouveaux horaires proposés seront affichés une semaine avant d'être mis en vigueur, pourvu que la chose soit possible. La journée de travail sera de huit (8) heures, et cinq (5) journées consécutives de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement, feront une semaine de travail, excepté lorsqu'il est prévu autrement dans cette convention collective.

B) **Horaire de fin de semaine – Entretien et sanitation-empaquetage**

L'horaire de travail de fin de semaine de l'entretien et de la sanitation empaquetage est défini à l'annexe « G » de la présente convention collective.

10.2 **Mécaniciens de machines fixes et techniciens en traitement des eaux**

A) Les mécaniciens de machines fixes et les techniciens en traitement des eaux ont un horaire de type « continental » tel que détaillé dans la lettre d'entente « Horaire de travail des mécaniciens de machines fixes et des techniciens en traitement des eaux ».

B) Les mécaniciens de machines fixes attitrés à l'entretien auront un horaire de travail tel que prévu à l'article 10.1 de la convention collective sauf dans les cas de remplacement pour vacances et absences des mécaniciens de machines fixes et des techniciens en traitement des eaux. Ceux-ci seront alors payés sur la base d'un horaire de travail de douze (12) heures tel que décrit en A).

10.3 **Livraison**

Pour les salariés réguliers du service de livraison, les livreurs en charge et les aide-chauffeurs, la semaine de travail sera de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au samedi, et approximativement de 40 heures par semaine.

Sauf dans les cas d'absences durant sa semaine normale de travail, le salarié se verra garantir son salaire hebdomadaire de quarante (40) heures, même s'il a travaillé moins de quarante (40) heures.

Le nombre de routes le samedi n'excédera pas cinq (5) pendant la durée de la convention collective. Le choix des salariés se fera sur

une base volontaire. Advenant un manque de volontaires, la compagnie assignera les salariés par ordre inverse d'ancienneté.

La mise en place d'une telle route le samedi, devra être pour un minimum de quatre (4) semaines consécutives.

Lorsqu'il y aura une fête ou des fêtes légales dans une semaine, la compagnie s'efforcera de fournir des camions additionnels ou à défaut de le faire, les salariés pourront être requis de travailler le samedi en surtemps.

10.4 **Horaires de travail, livraison**

L'heure normale de départ à la livraison est à 6h00. Cependant, le départ des routes peut s'effectuer entre 5h00 et 7h00 et entre 14h00 et 16h00.

10.5 **Équipement standard nouveau**

A) Il est à l'avantage mutuel et de la compagnie et du personnel que ce dernier n'opère que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.

B) Il sera du devoir des membres du personnel de rapporter promptement, par écrit, les défauts de l'équipement.

C) Il sera du devoir et de la responsabilité de la compagnie de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération, en accord avec les règlements du ministère du transport.

D) Le maintien de l'équipement en condition sûre d'opération n'est pas seulement une fonction, mais une responsabilité de la direction.

E) La détermination de la condition et de l'équipement sera du ressort du surveillant qualifié en cause.

F) Lorsque les salariés refusent d'opérer tel équipement, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention, à moins qu'un tel refus soit non-justifié.

G) La compagnie a la responsabilité de maintenir les équipements en bonne condition en fonction des règlements et des lois.

La compagnie ne renouvelle pas la flotte de cabines chauffées sur les Moffets. Toutefois, elle continue à entretenir les cabines existantes.

10.6 Il y aura trois (3) autres chauffeurs qui effectueront uniquement les activités de déplacement de remorques de la cour (50 Labatt et cour Seagram).

ARTICLE
11.
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.1 **Rémunération du temps supplémentaire**

Tout travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré de la façon décrite ci-dessous :

Pour les salariés réguliers, temporaires et occasionnels (autres que les salariés de la livraison, les salariés de l'entretien et de la sanitation affectés à l'horaire de fin de semaine, les salariés attachés à un travail continu, les mécaniciens de machines fixes. Aucun temps supplémentaire ne sera payé à un salarié régulier, temporaire ou occasionnel pendant son horaire régulier de travail.

1. **Semaine**

   Du lundi au vendredi inclusivement, le surtemps au taux de temps et demi sera payé après huit (8) heures de travail faites dans une journée et sera payé au taux de temps double après dix (10) heures de travail faites dans une journée.

2. **Samedi**

   Pour tout travail accompli en temps supplémentaire le samedi ou exigeant une sixième (6^e) présence du lundi au vendredi inclusivement, le taux de temps et demi sera applicable pour les huit (8) premières heures de travail et le taux de temps double sera applicable après huit (8) heures de travail.

3. **Dimanche**

   Pour tout travail accompli en temps supplémentaire le dimanche ou exigeant une septième (7^e) présence du lundi au vendredi inclusivement, le taux de temps double sera applicable pour les huit (8) premières heures de travail et le taux de temps triple sera applicable après huit (8) heures de travail, et le calcul se fera tel que ci-haut mentionné.

4. Pour le temps supplémentaire, du lundi au dimanche, il est entendu qu'une journée de travail commence lorsque le salarié poinçonne sa carte et se termine lorsque le salarié poinçonne sa carte à son départ.

5. **Fête contractuelle**

Tout travail accompli un jour de fête contractuelle sera payé comme suit:

Si la fête tombe en dedans de la semaine régulière de travail, alors les huit (8) premières heures travaillées seront au taux de temps et demi et le taux de temps double sera applicable après huit (8) heures de travail et le salarié régulier recevra en plus la paie de la journée de fête contractuelle, soit en plus du salaire gagné le jour de fête ou soit à l'occasion de son prochain jour de congé régulier.

11.2 Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas si le travail accompli un jour de fête contractuelle l'a été en échange pour une journée régulière d'un commun accord entre le syndicat et la compagnie.

11.3 **Mécaniciens de machines fixes et techniciens en traitement des eaux**

1. Pour les mécaniciens de machines fixes et techniciens en traitement des eaux, le surtemps sera payé au taux de temps et demi après douze (12) heures de travail faites dans une journée et le taux de temps double sera applicable après quatorze (14) heures de travail faites dans une journée.

2. Les mécaniciens de machines fixes et techniciens en traitement des eaux recevront le taux de temps et demi pour les heures travaillées au-delà de la moyenne bimensuelle de quarante (40) heures par semaine.

3. Pour le travail accompli un samedi ou un dimanche par les mécaniciens de machines fixes et techniciens de traitement des eaux, une prime d'assiduité équivalent à six (6) heures de salaire est payée à chaque jour au taux régulier du salarié. Cette prime est payée au prorata des heures travaillées durant cette journée.

4. Le travail accompli une première journée supplémentaire dans une même semaine de travail sera payé au taux de temps et demi pour les douze (12) premières heures de travail et le taux de temps double sera applicable après douze (12) heures de travail.

5. Le travail accompli une deuxième journée supplémentaire dans une même semaine de travail, sera payé au taux de temps double pour les douze (12) premières heures de travail et le taux de temps triple sera applicable après douze (12) heures de travail.

6. Aucune journée ne sera considérée comme une journée supplémentaire ou une deuxième journée supplémentaire si elle est aussi une des journées régulières dans la semaine suivante de travail.

7. Pour le travail accompli une journée de fête contractuelle qui tombe en dedans de la semaine régulière de travail d'un mécanicien de machines fixes et technicien en traitement des eaux, celui-ci recevra le taux de temps double pour les douze (12) premières heures de travail et le taux de temps triple sera applicable après douze (12) heures de travail et recevra en plus la paie pour la journée de fête. Toutefois, la prime d'assiduité n'est pas payable lorsque le salarié travaille un jour férié.

8. Les salariés, en autant qu'ils se conforment aux stipulations de la convention collective, recevront huit (8) heures à leur taux régulier lorsque les congés fériés sont observés, sauf si un (1) jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche et que les salariés ne sont pas requis de travailler, alors ceux-ci recevront (12) heures à leur taux régulier plus le paiement de la prime d'assiduité.

9. Les salariés réguliers ont droit à six (6) jours de maladie à raison de huit (8) heures par jour, selon les modalités prévues à l'article 14.10 de la convention collective.

11.4 A) **Livraison**

Pour le travail accompli en temps supplémentaire une sixième (6^{e}) journée, les salariés réguliers, temporaires, occasionnels et étudiants de la livraison recevront temps et demi pour chaque heure ainsi travaillée ou l'équivalent de six (6) heures au taux régulier, soit le plus élevé des deux. Après huit (8) heures de travail, ils recevront le taux de temps double. La

suivre pour allouer le temps supplémentaire se fera en fonction des heures enregistrées, tel que prévu à l'article 11.10. La priorité sera accordée:

1. Aux livreurs en charge et aux aide-chauffeurs;
2. Aux salariés temporaires de la livraison.

Pour du travail accompli en temps supplémentaire une septième journée, le temps travaillé sera payé à temps double ou l'équivalent de six (6) heures au taux régulier, soit le plus élevé des deux (2). Après huit (8) heures de travail, ils recevront le taux de temps triple. Le taux régulier sera calculé en divisant le salaire hebdomadaire par quarante (40) heures.

B) Le temps supplémentaire planifié après une journée de travail est offert au personnel de livraison de la façon suivante: la compagnie, après avoir annoncé son besoin, recueillera le matin le nom des salariés réguliers désireux d'effectuer à la fin de la journée le travail en temps supplémentaire.

Cette liste est affichée dans le département de la livraison.

Le temps supplémentaire planifié ou non planifié après une journée régulière de travail sera payé au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures de travail et au taux de temps double par la suite.

C) Lors des livraisons spéciales, généralement limitées à un (1) client, l'assignation se fera parmi les salariés présents dans la salle des livreurs en fonction des heures enregistrées.

11.5 Les salariés attachés au département de la livraison recevront temps et demi de leur taux horaire de base pour les heures effectuées après quarante (40) heures dans une semaine. Advenant qu'un salarié a été absent au cours de la semaine, pour fin de calcul du temps supplémentaire, la base de quarante (40) heures sera ramenée au prorata des jours travaillés.

11.6 **Répartition et base volontaire**

A) La compagnie devra répartir les heures supplémentaires aussi également que possible parmi les salariés réguliers qui accomplissent couramment le même genre de travail dans un département. Les salariés réguliers auront le premier choix selon l'ancienneté d'équipe et le temps supplémentaire sera sur une base volontaire. Par la suite, les salariés temporaires, occasionnels et étudiants compétents seront désignés. Advenant le cas où il n'y aurait pas suffisamment de salariés compétents pour effectuer ledit travail, la compagnie désignera, sur une base rotative annuelle de calendrier, les salariés réguliers requis de travailler; cette désignation ne pourra s'effectuer plus de trois (3) fois par mois de calendrier pour chaque salarié régulier.

B) Lorsqu'une difficulté d'opération empêche de terminer ses opérations à l'horaire prévu et que, pour compléter le travail, du surtemps soit requis, la compagnie tentera de libérer les salariés réguliers qui ne sont pas désireux de faire le surtemps re-

quis. Ces salariés seront considérés désignés dès qu'ils auront été retenus au travail pour plus de trente (30) minutes.

C) Advenant qu'il y ait erreur dans la distribution du temps supplémentaire, la compagnie paiera au salarié l'équivalent des heures perdues.

11.7 **Application de la politique de plusieurs opérations**

A) Seule l'opération principale (1ère opération) d'un opérateur sera prise en considération pour déterminer l'horaire de travail, le choix d'équipe et le choix de vacances. Les autres opérations deviendront des occupations dites secondaires.

B) Tous les salariés ayant plus d'une opération ne pourront être désignés sur leur opération dite secondaire. L'opération secondaire d'un opérateur ne pourra l'avantager ou lui porter préjudice en ce qui concerne le choix de vacances, le choix d'équipe ou pour le temps supplémentaire.

Dans le but d'éviter une désignation ou un changement d'équipe, l'opération secondaire pourra être prise en considération si cela n'occasionne pas une autre désignation ou un changement d'équipe.

C) L'Employeur remet, pour l'empaquetage, la liste des opérateurs avec l'opération principale. L'Employeur informera le syndicat lorsqu'il y fait des modifications.

11.8 Le salarié régulier qui accomplit un travail en temps supplémentaire dans un poste de classification supérieure est rémunéré au taux de cette classification supérieure pour le temps supplémentaire effectué dans ce poste.

11.9 **Temps supplémentaire – département de l'entretien – magasin central - conciergerie**

1. La liste d'ancienneté demeure en vigueur.

2. La procédure d'attribution du temps supplémentaire actuellement en vigueur est maintenue. Cette procédure est confirmée en lettre d'entente #6.

3. Les heures sont compilées le lundi de chaque semaine. Le temps supplémentaire se trouve donc équilibré à toutes les semaines.

4. Une seule et unique liste sert pour le temps supplémentaire de la semaine et/ou des fins de semaine.

5. La compagnie recueille au début du quart de travail, les noms des salariés désireux d'effectuer du temps supplémentaire à la fin de leur journée de travail. Les heures travaillées lors de rappels sont incluses dans le calcul des heures supplémentaires.

6. Si un salarié commence un travail et que pour le compléter, du temps supplémentaire est requis, ce salarié est le premier à

être sollicité pour l'accomplir et s'il refuse, la procédure habituelle est appliquée.

7. Lors de son retour, un salarié ayant occupé une fonction hors de l'unité de négociation se verra imputer la moyenne des heures compilées par les salariés au cours de la période en question ou réintégrera son rang sur la liste c'est-à-dire le plus élevé des deux (2). Pour une période de huit (8) semaines et plus, le salarié se verra imputé le plus haut total d'heures plus une (1) heure.

8. Lors de son retour de maladie, accident de travail, congé à traitement différé, congé parental et/ou restrictions médicales, dépassant huit (8) semaines, le salarié réintégrera la position qu'il occupait lors de son départ.

11.10 **Temps supplémentaire – département de la livraison**

Il existe une liste pour le temps supplémentaire de la livraison. Cette liste accumule les heures de temps supplémentaire de chacun des salariés à chaque fois qu'il y a temps supplémentaire, peu importe la situation.

La liste est établie par ancienneté des salariés lorsqu'ils ont le même nombre d'heures enregistrées. Les heures enregistrées sont les heures effectuées.

Le nombre d'heures est établi sur la base du temps supplémentaire selon le taux applicable.

Général

A) La liste des heures compilés est remise à zéro (0) en début d'année (PPI).

B) Si une équipe prévoit ne pas être en mesure de revenir avant 23h30 et avoir complété sa journée de travail, le livreur en charge doit appeler le chef en devoir ou une personne responsable.

C) Le livreur en charge doit contacter son supérieur immédiat ou son remplaçant une (1) heure avant la fin de son équipe régulière de travail pour obtenir l'autorisation d'effectuer du temps supplémentaire.

ARTICLE 12. FÊTES CONTRACTUELLES

12.1 A) Les onze (11) jours suivants sont reconnus comme fêtes contractuelles pour tous les départements régis par cette convention collective:

Jour de l'An
2 janvier
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des Patriotes
Fête Nationale

Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce
Jour de Noël
26 décembre

B) Advenant que l'une des fêtes contractuelles survienne un samedi ou un dimanche, un tel congé sera reporté à un jour ouvrable précédant ou suivant ledit congé et ce, après entente entre la compagnie et le syndicat.

C) Advenant le cas où un salarié est dans l'obligation de travailler lors d'une fête contractuelle, selon l'article 11.6 de la convention collective, ce salarié sera rémunéré immédiatement et pourra, s'il le désire, reporter ce dit congé sans solde à une date ultérieure.

Ce congé devra être pris après entente entre le salarié et la compagnie, le tout en tenant compte de la bonne marche des opérations.

12.2 **Absence permise**

Les fêtes contractuelles seront payées à tous les salariés réguliers et temporaires pourvu qu'ils aient travaillé selon la cédule horaire régulière le jour précédant immédiatement et le jour suivant immédiatement la fête convenue, sauf si leur absence ces jours-là a été permise par la compagnie pour l'une des raisons suivantes:

1. Afin d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate et qui se limitera au père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, conjoint, enfant, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre, grands-parents (incluant ceux du conjoint) et petit-fils et petite-fille.

2. En raison de la naissance d'un enfant ou de l'adoption.

3. Pour des raisons spéciales, ces raisons étant approuvées par la compagnie.

4. Parce que le salarié a été mis à pied en dedans d'une (1) semaine de calendrier d'une telle fête ou rappelé au travail dans la semaine courante où survient un jour férié.

5. Maladie, sur attestation médicale, sauf si le salarié régulier concerné reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaire.

6. Suite à un congé différé, lorsque la fête contractuelle coïncide avec la date du début du congé différé ou la date de la fin dudit congé.

12.3 **Rémunération d'une fête**

A) Un salarié éligible au paiement d'une fête contractuelle spécifiée, selon les termes des provisions du paragraphe 12.2, sera rémunéré pour une telle fête sur la base d'une journée normale régulière de travail incluant les primes d'opérateur.

B) Pour la rémunération d'une fête, le salarié sera payé au taux de la classification où il est cédulé durant la semaine de la fête.

12.4 Quand un jour de fête contractuelle tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié régulier, le salaire de ce jour de fête sera ajouté à son salaire de vacances.

Cependant, lors du choix de vacances prévu à l'article 13.4 A), le salarié devra indiquer à la compagnie, s'il désire prendre une journée sans solde en remplacement du dit congé contractuel.

Ce congé devra être pris en dehors de la période prévue à l'article 13.2 après entente entre le salarié et la compagnie, le tout, en tenant compte de la bonne marche des opérations.

12.5 Les fêtes contractuelles suivantes seront prises selon le calendrier ci-dessous:

FÊTES	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
JOUR DE L'AN	Lundi 02/01/17	Lundi 01/01/18	Mardi 01/01/19	Mercredi 01/01/20	Vendredi 01/01/21	Lundi 03/01/22	Lundi 02/01/23	Lundi 01/01/24
2 JANVIER	Mardi 03/01/17	Mardi 02/01/18	Mercredi 02/01/19	Jeudi 02/01/20	Lundi 04/01/21	Mardi 04/01/22	Mardi 03/01/23	Mardi 02/01/24
CONFÉDÉRATION	Lundi 03/07/17	Lundi 02/07/18	Lundi 01/07/19	Vendredi 03/07/20	Vendredi 02/07/21	Vendredi 01/07/22	Lundi 03/07/23	
JOUR DE NOEL	Lundi 25/12/17	Mardi 25/12/18	Mercredi 25/12/19	Vendredi 25/12/20	Lundi 27/12/21	Lundi 26/12/22	Lundi 25/12/23	
26 DÉCEMBRE	Mardi 26/12/17	Mercredi 26/12/18	Jeudi 26/12/19	Lundi 28/12/20	Vendredi 28/12/21	Lundi 27/12/22	Mardi 26/12/23	

Les dates des fêtes contractuelles ci-dessus peuvent être échangées pour chaque département, par entente écrite entre le syndicat et la compagnie et demeurent sujettes aux lois provinciales et fédérales. Cette entente ne pourra être refusée sans raison valable.

12.6 **Congé équipe « B »**

Quand les 24 et 31 décembre coïncident avec un jour de semaine (lundi au vendredi), les congés du 26 décembre et du 2 janvier (ou leur équivalent si le 26 et le 2 sont des journées de fin de semaine) sont avancés au 24 et au 31 décembre.

Si la journée du 24 ou du 31 décembre est un mercredi, les vendredis 26 décembre et 2 janvier pourront, après entente entre les parties, être reportés au dimanche précédent. Si tel est le cas, le dimanche sera alors rémunéré à taux simple.

ARTICLE
13.
VACANCES PAYÉES

13.1 A) Tous les salariés qui auront été continuellement à l'emploi de la compagnie pour une période de moins d'une année auront droit à des vacances selon la loi sur les normes du travail.

B) La compagnie accordera des jours additionnels sans solde pour compléter la semaine entière de vacances. Pour les salariés réguliers, cette demande sera faite lors du choix de ses vacances.

13.2 Les salariés réguliers ayant droit à deux (2) semaines de vacances et plus, ne recevront pas moins que deux (2) semaines de vacances consécutives durant la période couvrant la 1ère semaine complète de juin et la 1ère semaine complète de septembre.

13.3 La compagnie s'engage à accorder trois (3) semaines de vacances consécutives par année aux salariés réguliers qui ont droit à cinq (5) semaines et plus de vacances par année conformément à la période mentionnée au paragraphe 13.2. Cependant, ceux qui parmi ces derniers choisiront de ne pas prendre trois (3) semaines consécutives, devront attendre à un second tour pour le choix de la troisième (3^{e}) semaine

13.4 A) **Période de choix**

La période de choix sera les trois (3) premières semaines d'octobre pour les vacances de janvier à mai et les trois (3) dernières semaines de mars pour les vacances d'été et d'automne.

B) **Département de la livraison, de l'empaquetage et de l'expédition**

Pour les départements de la livraison, de l'empaquetage et de l'expédition, une liste sera affichée trente (30) jours de travail à l'avance, répartissant à part égale par jour, les noms des salariés appelés à faire un choix.

Lorsqu'un salarié qui a reçu sa convocation ne se présente pas afin de faire son choix, il perdra sa place et lorsqu'il se présentera, il choisira ses vacances là où il y aura des disponibilités à ce moment-là.

13.5 **Semaines de vacances**

Tous les salariés réguliers qui auront été continuellement à l'emploi de la compagnie en date du 1er janvier de toute année auront droit à des vacances payées selon la cédule qui suit:

2 semaines	Après 1 an de service
3 semaines	" 3 ans "
4 semaines	" 8 ans "
5 semaines	" 15 ans "
6 semaines	" 20 ans "
7 semaines	" 25 ans "

13.6 **Date de référence**

La date d'engagement d'un salarié régulier deviendra la date de référence pour la 4e, 5e, 6e, 7e semaine de vacances lorsque le salarié atteindra 8, 15, 20 et 25 années de service et ceci pour l'année anniversaire seulement.

13.7 A) Pour les salariés réguliers qui ont droit à deux (2) semaines de vacances pendant la période estivale, l'ancienneté et le fonctionnement efficace de la compagnie décideront la date des troisième et quatrième semaines de vacances lesquelles seront cédulées par le responsable concerné du département.

B) Pour les salariés réguliers qui ont droit à trois (3) semaines de vacances pendant la période estivale, l'ancienneté et le fonctionnement efficace de la compagnie décideront la date des quatrième, cinquième, sixième et septième semaines de va-

cances lesquelles seront cédulées par le responsable concerné du département.

13.8 A) Pour les salariés réguliers qui ont droit à quatre (4) semaines et plus de vacances, la compagnie s'engage à accorder à 10% d'entre eux dans chaque département, la période de leur choix durant la saison hors estivale sans période restreinte.

Si durant les périodes restreintes tous les salariés inclus dans le 10% ne se sont pas prévalus de leurs droits, la compagnie s'assurera qu'un nombre de salariés égal au 10% aura le droit de se prévaloir de ce privilège.

B) La compagnie s'engage à accorder à trois (3) mécaniciens, à deux (2) électriciens, à un (1) tuyauteur, à un (1) graisseur et à un (1) magasinier, le privilège de prendre des vacances durant chacune des périodes de révision (le paragraphe 13.8 A) aura préséance sur celui-ci).

C) **Vacances livraison**

La compagnie et le syndicat se rencontreront au cours du mois de février de chaque année pour établir les quotas de vacances au département de la livraison en tenant compte de la bonne marche des opérations. Il est entendu que la compagnie et le syndicat collaboreront le plus étroitement que possible afin de permettre au plus grand nombre possible de salariés réguliers de la livraison de pouvoir choisir leurs vacances dans les dix (10) semaines précédant la fête du travail. Il est par contre

entendu que la période officielle pour les vacances estivales, est celle prévue à l'article 13.2 de la convention collective.

Pendant la période de juin, juillet et août :

- 30% de vacances octroyés pour les deux (2) premières semaines du mois;
- 25% de vacances octroyés pour la troisième (3^{e}) semaine du mois;
- 20% de vacances octroyés pour la dernière semaine du mois (une seule semaine par mois);
- 14% de vacances octroyés pour les semaines de quatre (4) jours ou ayant des jours fériés;

I. Le calcul du pourcentage se fait selon la liste des salariés actifs et lorsque le calcul résulte en une fraction, cette dernière sera arrondie à la hausse à partir de point cinq (.5) et plus et arrondie à la baisse sous point cinq (.5)

II. Les salariés actifs sont définis comme ceux étant éligibles à des vacances en février de l'année courantes.

III. La dernière semaine du mois est définie lorsqu"il y a trois (3) jours ouvrables ou plus.

13.9 **Boni de vacances**

Les salariés réguliers qui ont trois (3) ans et plus de service au 1er janvier de chaque année, auront droit à un boni de vacances de

20% de leur paie de vacances. Le boni est remis au salarié entre le 15 et le 30 janvier de chaque année sur un dépôt indépendant de la paie régulière. Malgré ce qui précède, les salariés embauchés après le 1er janvier 2018, ne sont plus admissibles au boni de vacances.

13.10 Pour les fins d'application de l'article 13, le département de la livraison de Montréal sera divisé en trois (3) secteurs à savoir: la livraison, assainissement des lignes de fût et laveur-vérificateur.

Le choix de vacances se fera par ancienneté, parmi les salariés de chacun de ces secteurs. Lors du transfert d'un salarié régulier d'un groupe à un autre et que le choix de vacances aura été fait, la compagnie pourra demander au salarié de changer ses vacances, mais si, pour une raison ou une autre, le salarié ne peut le faire, la période originalement choisie lui sera accordée.

13.11 L'année de référence pour les choix de vacances se terminera à la dernière semaine complète de décembre, soit du lundi au vendredi.

ARTICLE
14.
CONGÉS ET AUTRES CONDITIONS

14.1 **Travail d'urgence**

A) Le salarié qui est rappelé de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, est payé au taux prévu à l'article 11 pour toutes

les heures travaillées ou l'équivalent de six (6) heures au taux de temps régulier, le plus élevé des deux (2).

B) Pour les salariés cédulés sur l'équipe de jour et qui travaillent au département de l'entretien, lorsque ces derniers seront rappelés sur l'équipe de nuit, ils seront payés au taux de temps et demi pour les heures travaillées.

14.2 **Déplacement sans travail**

Un déplacement sans travail sera considéré comme tel dans les cas suivants, et sera payé l'équivalent de six (6) heures au taux régulier du salarié régulier ou temporaire, pourvu que le salarié intéressé soit qualifié et consente à accepter le travail disponible qui pourrait lui être assigné.

1. Si un salarié régulier ou temporaire est rappelé au travail et ne trouve aucun travail disponible.

2. Si un salarié régulier ou temporaire n'est pas prévenu avant qu'il quitte l'usine à la fin de son équipe et/ou s'il n'a pas été prévenu avant qu'il quitte son domicile pour se rendre à l'usine, que du travail ne lui serait pas disponible.

3. Lorsqu'un salarié régulier ou temporaire se rapporte au travail sur son équipe régulière et/ou en temps supplémentaire cédulé est renvoyé immédiatement à cause du manque de travail, à moins qu'on l'ait prévenu de cet état avant qu'il ne se rapporte au travail.

14.3 Les provisions dont il est question au paragraphe 14.2 ci-haut, ne seront pas applicables dans des cas de cataclysme, panne d'électricité ou de vapeur, force majeure au-delà du contrôle de la direction.

14.4 A) **Congés de mortalité**

Si à cause de mortalité dans sa famille immédiate, ce qui comprendra seulement père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre, petit-fils et petite-fille, un salarié régulier ou temporaire doit s'absenter de son travail cédulé durant sa semaine normale de travail, il pourra réclamer pour les heures de travail régulières perdues jusqu'à et y compris trois (3) jours consécutifs, y inclus la journée des funérailles. Cependant, dans les cas d'incinération, le salarié pourra reporter la troisième journée ou prendre une journée de congé sans solde afin d'assister à la cérémonie. Par la suite, il devra remettre à son supérieur les preuves attestant la mortalité ou la date du service dont il est question ci-haut. Dans les cas où il est nécessaire pour le salarié intéressé de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à la compagnie les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par la compagnie, selon les circonstances. Une (1) journée sera accordée dans le cas de décès de grands-parents (incluant ceux du conjoint).

Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant du conjoint, les provisions de cet article s'appliqueront à l'exception du nombre de jours maximum qui sera de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès. Un (1) jour pourra être reporté pour l'inhumation seulement.

B) **Congé de naissance ou d'adoption**

La compagnie accordera lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'un salarié régulier ou temporaire deux (2) journées de congé avec solde et trois (3) journées de congé sans solde si le salarié en fait la demande. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

14.5 **Main-d'oeuvre**

La compagnie devra fournir un nombre adéquat de travailleurs pour toutes les opérations de tous les départements, et en tout temps, et tous les salariés devront fournir une journée de travail raisonnable.

14.6 **Camions de l'extérieur**

La compagnie convient de ne pas faire usage en aucun temps, pour fins de livraison ou transport, de chauffeurs qui ne seraient pas qualifiés comme salariés réguliers, temporaires, occasionnels ou en probation de la compagnie.

14.7 **Privilèges**

Il est convenu que les privilèges dont jouissaient les salariés réguliers et les salariés temporaires à la date de la signature de la convention collective, de même que les pratiques en vigueur à la même date, ne seront pas changés sans raison valable et sans consultation au préalable avec le syndicat. Malgré ce qui précède, le privilège d'acheter de la bière directement de la compagnie est maintenu, dans la mesure où la tolérance gouvernementale le permet, et la pratique visant la fourniture et le nettoyage de linge de travail aux salariés réguliers, temporaires, occasionnels et étudiants de l'intérieur est également maintenue.

14.8 **Période de repos**

A) Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail.

B) Après huit (8) heures de travail, un salarié requis de travailler en temps supplémentaire cédulé, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée avant de débuter son temps supplémentaire, prise après la fin de son huit (8) heures de travail.

C) Par la suite, un salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée après deux (2) heures de temps supplémentaire. Il a droit à une période de repas de trente (30) minutes payée s'il travaille plus de quatre (4) heures de temps

supplémentaire. Il a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée après six (6) heures de temps supplémentaire.

Il est entendu qu'un salarié qui ne s'est pas prévalu de son droit à ses périodes de repos et de repas a droit au paiement d'une heure et quinze minutes (1h15) de temps supplémentaire additionnelles.

D) Un salarié régulier, temporaire, occasionnel et étudiant qui serait requis de travailler en temps supplémentaire non cédulé à la suite de sa journée régulière, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes payée à la condition qu'il accomplisse plus de trente (30) minutes de travail.

14.9 **Période de repas**

À l'exception du département des machines fixes, tous les salariés réguliers, temporaires, occasionnels et étudiants des départements de l'intérieur ont droit à une interruption de travail payée de trente (30) minutes pour le repas ne précédant ni ne dépassant pas plus de trente (30) minutes le moment où le salarié est éligible à la période régulière de repas.

14.10 **Congé de maladie**

A) Un programme de congé de maladie est établi pour tous les salariés réguliers faisant partie de l'unité de négociation. Ce programme sera administré conformément aux provisions de cet article et sur une base de douze (12) mois, ces douze (12)

mois débutant le 1er novembre et se terminant le 31 octobre constituent la période de référence.

B) Un salarié ayant établi ses droits d'ancienneté au 1er novembre recevra un paiement de six (6) jours de maladie à son taux de base régulier en novembre de chaque année. Le salarié reçoit un paiement d'une (1) journée à son taux de l'année courante et de cinq (5) journées à son taux de l'année suivante. Un salarié établissant ses droits d'ancienneté au cours d'un mois durant la période de référence, recevra en date du premier jour suivant ce mois un paiement de jours de maladie au prorata du nombre de mois entre ce jour et la fin de la période de référence par rapport à douze (12) mois. Le salarié qui quitte la compagnie pour les raisons prévues à l'article 5.15 de la convention collective doit rembourser un montant proportionnel aux nombres de jours de maladie calculé à la date de son départ.

C) Au 31 octobre de chaque année, un salarié n'ayant eu qu'une absence pour raison de maladie, pourra recevoir un congé sans solde d'une (1) semaine.

D) Le congé tel que défini à C), pour les fins de cette convention collective, ne sera pas considéré comme "vacances" et toutes les provisions relatives aux vacances ne s'appliqueront pas à l'exception des provisions de E).

E) La semaine de congé est choisie après que l'ensemble des vacances d'automne et d'hiver aura été choisi. Le choix se fait

comme s'il s'agissait d'une semaine choisie suivant les dispositions du paragraphe 13.7, après les 3e, 4e, 5e, 6e et 7e semaines de vacances.

F) Le salarié régulier qui est absent au 1er novembre ne reçoit pas le paiement des jours de maladie à moins qu'il reprenne le travail avant le 31 octobre de l'année suivante.

14.11 **Vêtements de travail**

Pour les salariés réguliers seulement, les dispositions suivantes s'appliquent:

A) Chaussures de sécurité :

Un montant de cent cinquante dollars (150 $) par année est alloué aux salariés de l'intérieur et un montant de cent soixante-quinze dollars (175 $) est alloué aux salariés de la livraison pour l'achat de chaussures de sécurité approuvées. Le remplacement des chaussures de sécurité sera autorisé à chaque fois que celles-ci auront été rendues inutilisables suite au travail, sur présentation des chaussures endommagées. Si l'allocation ci-haut mentionnée devient insuffisante lors d'un remplacement soit d'une paire de bottines ou d'une paire de souliers, la compagnie fournira des chaussures de sécurité qu'elle juge appropriées, à moins que le salarié accepte de débourser la différence de prix pour obtenir des chaussures de sécurité de son choix.

B) Les pièces de vêtement suivantes sont fournies à tous ceux pour qui le vêtement est nécessaire et est remplaçable en retour de la pièce usée, à l'exception des salariés affectés aux tâches de vente et distribution :

- Gilet de laine
- Bottes de sécurité

Dans le cas de perte, la nouvelle pièce de vêtement est aux frais du salarié.

C) Les salariés de la livraison, autres chauffeurs, hommes de service, commissionnaire et préposés à l'assainissement du fût, pourront composer leur uniforme à partir de la répartition suivante des points pour chacune des pièces de vêtement ci-dessous mentionnées, et ce, pour un maximum de cent (100) points.

Salariés réguliers

	Année d'introduction		**Années subséquentes**	
	An 1/Points	**An 2/points**		**Points**
1 manteau 4 saisons	22	0	1 manteau 4 saisons	22
3 pantalons d'été	21	0	Pantalon d'été	7
5 polos manches courtes	35	0	Polo manches courtes	7
1 veste thermale mc	8	0	Veste thermale mc	8
2 bermudas	16	0	Bermuda	8
2 polos manches longues	16	0	2 t-shirts	6
4 t-shirts	12	0		
3 pantalons d'hiver	21	0	Pantalon d'hiver	7
3 polos manches longues	24	0	Polo manches longues	8
1 polar manches longues	18	0	Polar manches longues	18
3 collets cheminées ml	15	0	Collet cheminée ml	5
1 tuque	2	0	Tuque	2
			Casquette	2
Total	**210**	**0**	**Total**	**100**

Salariés temporaires

	Année d'introduction		Années subséquentes	
	An 1/Points	**An 2/points**		**Points**
1 manteau 4 saisons	22	0		
2 pantalons d'été	14	0	2 pantalons d'été	14
3 polos manches courtes	21	0	2 polos manches courtes	14
1 bermuda	8	0		
1 polo manches longues	8	0		
3 t-shirts	9	0	1 t-shirt	3
2 pantalons d'hiver	14	0	1 pantalon d'hiver	7
4 polos manches longues	32	0	polo manches longues	8
1 polar manches longues	18	0	1 polar manches longues	18
2 collets cheminées ml	10	0	2 collets cheminées ml	10
1 veste thermale mc	8	0	1 veste thermale	8
Total	**164**	**0**	**Total**	**82**

Note :

Il demeure à la discrétion de la compagnie de juger et d'accepter la sélection faite par le salarié; cependant, lorsque la compagnie modifie l'uniforme (design, couleurs, etc.), le salarié ne pourra pas se prévaloir de son privilège de sélectionner certaines pièces dont: manteau d'hiver, pantalon, chemise et veste, qui deviennent obligatoires pour le salarié.

Dans l'éventualité où il y aura un nouvel uniforme pendant la durée de la convention, il y aura modification du pointage selon le tableau à la colonne « Année d'introduction » pour permettre aux salariés de sélectionner un uniforme plus adéquat.

D) Le 15 janvier de chaque année, tous les salariés réguliers visés par l'application de l'article 14.11 C) auront droit à un montant de deux cent dollars (200 $) et de cent (100 $) pour les salariés temporaires pour le nettoyage des uniformes au prorata des

jours travaillés durant la période de douze (12) mois, débutant le premier janvier de l'année précédente.

E) Les salariés ayant droit à du linge doivent le porter intégralement.

14.12 **Changements technologiques**

1. Si, dans le cours de la convention collective, la compagnie prévoyait l'introduction d'un changement technologique important qui allait, suivant ses prévisions, créer directement la mise à pied indéfinie de dix (10) salariés réguliers ou plus, ce qui suit s'appliquera:

   A) La compagnie donnera au syndicat un avis l'avisant d'un tel changement technologique soixante (60) jours avant son implantation. Après avoir donné son avis, la compagnie identifiera le nombre de postes qui doivent être abolis. Les postes à abolir seront groupés par la compagnie pour les fins de l'application du paragraphe C) qui suit.

   B) La compagnie et le syndicat discuteront du déplacement des salariés réguliers, lequel devra se faire suivant les dispositions de la convention collective et du régime d'allocation supplémentaire aux prestations d'assurance chômage (R.A.S.P.A.C.). La compagnie désignera ainsi les salariés qui devront être mis à pied indéfiniment.

C) Durant les premiers trente (30) jours suivant l'avis dont il est question au paragraphe A), la compagnie cherchera à identifier les salariés éligibles et désireux de prendre une retraite anticipée spéciale et ce, par ordre d'ancienneté générale. Dans le cas des postes de métiers, la compagnie cherchera à identifier les salariés éligibles et désireux de prendre une retraite anticipée spéciale à l'intérieur du groupe concernée. La compagnie rencontrera les salariés dans chaque groupe déterminé suivant le paragraphe A) et suivant l'ordre d'ancienneté. Ceux qui choisiront durant les trente (30) jours mentionnés plus haut de prendre leur pension prématurée et qui, de fait, la prendront durant les trente (30) jours qui suivent recevront un boni. Le boni sera déterminé en divisant le montant total des paies de séparation prévu à l'article 14.18 de tous les salariés désignés suivant le paragraphe B) par le nombre total de salariés désignés. Le nombre de salariés qui, dans chaque groupe pourra recevoir le boni ne devra pas excéder le nombre de postes de ce groupe qui doivent être abolis par le changement technologique. Si un plus grand nombre de salariés éligibles dans un groupe choisissaient de prendre une retraite anticipée spéciale, le boni ne sera donné qu'à ceux qui possèdent le plus d'ancienneté.

2. Si,

A) Le nombre de salariés éligibles qui prennent une retraite anticipée spéciale est inférieur au nombre de postes du

groupe qui doivent être abolis par le changement technologique, ou

B) La compagnie n'a pas prévu le nombre de mises à pied alors que le changement technologique de fait crée directement la mise à pied permanente de dix (10) salariés ou plus, les dispositions suivantes s'appliqueront:

I) Les salariés ultimement désignés pour être mis à pied indéfiniment pourront choisir la séparation et quitter la compagnie avant la date prévue de leur mise à pied. Ces derniers auront droit de recevoir leur paie de séparation calculée suivant les dispositions de l'article 14.18. Si des salariés éligibles à la paie de séparation étaient des salariés réguliers avant le 1er mai 1988, leur paie de séparation comprendra un montant additionnel de mille dollars (1,000 $).

II) Les salariés désignés pour être mis à pied indéfiniment qui choisissent de ne pas quitter la compagnie et qui sont éligibles au R.A.S.P.A.C. recevront les bénéfices prévus à ce régime. De plus, ces salariés recevront huit (8) semaines additionnelles de bénéfices sujets aux conditions suivantes:

A) Le salarié peut utiliser les huit (8) semaines additionnelles de bénéfices seulement une (1) fois du-

rant son emploi et ces huit (8) semaines ne peuvent pas être rétablies;

B) Les huit (8) semaines additionnelles de bénéfices sont les premières à être utilisées.

14.13 **Régime de retraite**

La compagnie prévoit un régime de retraite contributoire dont les particularités sont établies dans un document à cet effet et les points principaux sont énumérés à l'annexe "A" de la convention collective.

14.14 **Allocations supplémentaires aux prestations d'assurance chômage**

Le programme de RASPAC ne s'appliquera pas au nouveau salarié régulier de l'unité de négociation après la nomination des salariés temporaires dont le nom apparaît sur la liste des salariés temporaires au 25 septembre 2009 (voir lettre d'entente de la convention collective 2010-2016) à titre de salariés réguliers.

14.15 **Assurance-groupe**

Sous réserve des dispositions de la police maîtresse d'assurance-groupe ainsi que ses amendements, dont une copie sera fournie au syndicat, qui sera souscrite et administrée par une compagnie d'assurance reconnue, et de toute législation applicable, les salariés réguliers auront droit aux bénéfices apparaissant à l'annexe « B ». Les primes totales seront entièrement défrayées par la compagnie. La portion du salarié du remboursement de la cotisation de

l'assurance chômage est retenue par la compagnie pour défrayer une portion du coût de l'amélioration des avantages sociaux consentis par cette convention.

14.16 **Juré ou témoin**

Le salarié régulier ou temporaire requis d'accomplir les fonctions de juré ou de témoin de la couronne pendant les journées normales de travail, sera compensé pour toutes les heures normales de travail perdues. Si l'exercice de ces fonctions oblige le salarié à reporter une partie de ses vacances annuelles, ce dernier pourra faire un autre choix de vacances après entente avec la compagnie.

14.17 **Avance**

La compagnie remettra une avance de cinq cents dollars (500 $) par semaine, jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000 $), au salarié régulier qui en fait la demande aux conditions suivantes:

A) Qu'il signe une reconnaissance de dette ;

B) Qu'il complète une demande de réclamation pour accident de travail, maladie ou accident ;

C) Il recevra l'avance ci-dessus mentionnée à partir de trois (3) semaines de sa réclamation pour maladie ou accident et de six (6) semaines pour un accident du travail ;

D) En ce qui a trait à la Régie de l'Assurance Automobile, il pourra recevoir l'indemnité ci-dessus s'il est prévu qu'il recevra des prestations.

14.18 **Indemnité de cessation d'emploi**

1. Un salarié régulier aura droit à une indemnité de cessation d'emploi telle que prévue à la section 3 pourvu qu'il ne soit pas exclu aux termes de la section 2 et pourvu qu'il rencontre les critères d'admissibilité suivants:

   A) Si sa cessation d'emploi est pour une autre raison que celles prévues à la section 2.

   B) S'il est mis à pied et à quelque moment que ce soit au cours de sa mise à pied, son horaire de travail pour les derniers douze (12) mois consécutifs comportait moins de cinquante pour-cent (50%) des heures normales, s'il n'a pas droit à toute forme de rente gouvernementale ou de la compagnie ou aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire ou d'assurance invalidité prolongée garantis par la compagnie.

   C) Dans des cas spéciaux, où un salarié mis à pied ne semble pas devoir être rappelé à un travail régulier dans les six (6) mois qui suivent, il peut demander immédiatement de mettre un terme à son emploi et de recevoir son indemnité de cessation d'emploi. Avec l'accord de la compagnie et du syndicat, la dite indemnité peut lui être accordée nonobstant la clause d'admissibilité prévue en B).

D) S'il est mis à pied indéfiniment en raison d'un changement technologique majeur, tel qu'il est prévu à l'article 14.12.

Tout salarié qui à droit à la dite indemnité doit faire sa demande pas plus de six (6) mois après avoir acquis ce droit pour la première fois, faute de quoi il perdra son droit à l'indemnité.

Cependant, si la compagnie cesse une de ses opérations de façon permanente occasionnant la mise à pied de salariés, ceux-ci peuvent demander et recevoir l'indemnité de cessation d'emploi sans avoir complété la période de six (6) mois d'attente.

2. Nonobstant la section 1, un salarié ne sera pas admissible à une indemnité de cessation d'emploi dans les cas suivants:

A) S'il démissionne;

B) S'il est congédié pour juste cause;

C) Si son emploi prend fin aux termes de l'article 5.15 de la présente convention collective;

D) Si son emploi prend fin en raison d'une directive ou d'un décret d'une autorité gouvernementale qui entraîne une réduction des activités de la compagnie, sauf dans les cas suivants:

I La directive ou le décret découle d'un acte illégal commis par la compagnie ou un de ses représentants,
ou

II La directive ou le décret laisse entendre un changement au chapitre de la méthode de vente au détail de la bière dans une province;

E) S'il a été mis à pied en raison d'une guerre ou d'hostilités avec une puissance étrangère ou d'actes de sabotage ou d'insurrection ou de force majeure;

F) S'il est mis à pied et a pris des dispositions avec la compagnie pour prendre un congé sans solde pendant une période donnée au lieu d'être mis à pied;

G) S'il reçoit des prestations prévues par les régimes d'indemnité hebdomadaire, d'assurance invalidité prolongée ou de la loi des accidents de travail;

H) S'il est éligible à des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de la compagnie ou du gouvernement.

3. Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi d'un salarié y ayant droit sera équivalent à:

A) Une semaine de salaire de base (calcule selon le taux horaire en vigueur au moment de la mise à pied), multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées (utilisé pour le calcul des vacances), lors de son dernier jour de travail dans l'unité de négociation, plus

B) Pour les salariés classifiés comme réguliers avant le 1er mai 1988, un montant additionnel de trois cent soixante-quinze dollars (375 $) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées utilisé en A) jusqu'à un maximum de quinze (15) ans. Toutefois, un salarié éligible qui fait sa demande pour la première fois verra son indemnité de cessation d'emploi payée selon B) calculé comme suit: sept cent cinquante dollars (750 $) multiplié par le nombre de ses années d'ancienneté complétées utilisé en A) jusqu'à un maximum de quinze (15) ans. S'il y a fermeture permanente de la brasserie (incluant le département de la livraison), le maximum de quinze (15) ans est remplacé par un maximum de vingt-deux (22) ans.

4. La compagnie est autorisée à déduire d'une indemnité de cessation d'emploi le montant payé à un salarié en vertu du régime d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage et auquel ce dernier n'avait pas droit.

5. Si un salarié fait une demande et accepte une indemnité de cessation d'emploi, aux termes des présentes, son emploi prend fin et ses autres droits en vertu de la convention collective sont annulés.

14.19 **Banque de temps supplémentaire**

La banque de temps supplémentaire permet à un salarié régulier de cumuler une banque de temps de deux (2) semaines de congé supplémentaire non rémunéré par année.

Le salarié régulier qui effectue le temps supplémentaire, se fait payer durant la période courante et cumule le nombre d'heures équivalent majorées dans une banque.

Le salarié régulier qui désire se prévaloir de ce congé doit en faire la demande en même temps que les choix de vacances.

Modalités d'application :

1. La semaine de congé ne peut être fractionnée et doit être prise durant la période de basses activités du département du salarié et ne doit pas nuire à la bonne marche du département.

2. La compagnie pourra refuser une demande ou limiter le nombre de salariés se prévalant de la banque de temps supplémentaire. Advenant qu'il y ait trop de demandes dans le même département, le congé sera accordé selon une base de rotation en tenant compte du nombre de fois que le salarié s'est prévalu dudit congé.

3. La banque de temps supplémentaire est octroyé après les vacances, les congés sans solde maladie prévu à l'article 14.10 C) et les congés différés.

4. Le salarié qui choisi un tel congé au moment du choix de vacances se verra dans l'obligation de le prendre.

14.20 **Dépilleurs**

La compagnie consent à ce que les salariés qui travaillent comme alimentateurs d'unité ("direct feed") ne travaillent pas plus que cinquante pour cent (50%) de leur temps sur cette fonction ou autre travail de pilage et dépilage de caisses (excluant les boîtes vides) dans une journée de travail.

14.21 **Congé parental**

Les dispositions ci-dessous énumérées représentent les principales caractéristiques du congé parental tel que prévu par la loi sur les normes du travail:

1. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.

2. Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16^{e}) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

3. Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la compagnie indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être

accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

4. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire, en conformité avec les lois en vigueur.

   Le salarié en congé parental aura droit de maintenir les avantages prévus au régime d'assurance collective: assurance-vie, assurance mort accidentelle et mutilation et la protection pour les frais médicaux et dentaires.

   Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

5. Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour ou l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour ou le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. La durée du congé parental est selon les lois en vigueur.

6. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la compagnie indiquant la date du début du

congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.

7. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 3 et 6 après avoir donné à la compagnie un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

8. Le père d'un nouveau-né peut bénéficier d'un congé de paternité en conformité avec les lois en vigueur.

14.22 **Congé à traitement différé**

Les salariés réguliers auront droit à un congé à traitement différé aux conditions suivantes:

A) Congé différé d'un (1) mois:

1) La durée du congé doit être d'un (1) mois.

2) La période de prise du congé doit correspondre à la période de basse activité du département du salarié et ne doit pas nuire à la bonne marche du département.

3) La compagnie pourra refuser une demande ou limiter le nombre de salariés se prévalant du programme. Advenant qu'il y ait trop de demandes dans le même département, le congé sera accordé selon une base de rotation en tenant compte du nombre de fois que le salarié s'est prévalu dudit congé.

4) Les déductions sont équivalentes à quatre (4) heures de salaire par semaine pour un maximum de cent soixante (160) heures.

5) Le montant que recevra le salarié durant le congé devra avoir été accumulé entièrement avant son départ.

6) Le montant que recevra le salarié durant le congé sera égal à celui qu'il recevrait durant la période de déduction.

7) Le salarié doit donner un préavis de trente (30) jours avant le début des prélèvements.

8) L'application du programme ne doit conférer au salarié plus de bénéfices que ceux qu'il aurait eus s'il était demeure au travail.

9) Le salarié qui se prévaut d'un tel congé, peut obtenir un crédit de rente pour la durée de son congé à condition qu'il paie la totalité du coût de ce crédit de rente.

B) Congé différé de deux (2) semaines

1) La durée du congé doit être de deux (2) semaines.

2) La période de prise du congé doit correspondre à la période de basse activité du département du salarié et ne doit pas nuire à la bonne marche du département

3) La compagnie pourra refuser une demande ou limiter le nombre de salariés se prévalant du programme. Adve-

nant qu'il y ait trop de demandes dans le même département, le congé sera accordé selon une base de rotation en tenant compte du nombre de fois que le salarié s'est prévalu dudit congé.

4) Les déductions sont équivalentes à deux (2) heures de salaire par semaine pour un maximum de quatre-vingt (80) heures.

5) Le montant que recevra le salarié durant le congé devra avoir été accumulé entièrement avant son départ.

6) Le salarié doit donner un préavis de trente (30) jours avant le début des prélèvements et faire sa demande entre le 1er et le 31 janvier pour pouvoir bénéficier d'un congé l'année suivante. Ce congé doit être cédulé après les vacances et la semaine de congé sans solde prévu à 14.10 C) de tous les salariés dans la période prévue à 13.4 A).

7) L'application du programme ne doit conférer au salarié plus de bénéfices que ceux qu'il aurait eus s'il était demeuré au travail.

8) Le salarié qui se prévaut d'un tel congé, peut obtenir un crédit de rente pour la durée de son congé à condition qu'il paie la totalité du coût de ce crédit de rente.

14.23 **Congés sans solde pour détenteur d'un permis de chasse dans un parc provincial**

La compagnie accordera un tel congé sans solde à un titulaire ou faisant partie d'un groupe de titulaire d'un tel permis pourvu qu'il n'affecte pas les opérations de la compagnie.

ARTICLE
15.
SÉCURITÉ ET SANTÉ

15.1 **Maladie/accident**

La maladie ou l'incapacité au travail d'un salarié régulier, résultant d'un accident arrivé tandis qu'il travaille pour la compagnie, ne pourra être alléguée comme cause suffisante de renvoi. Après sa guérison, un salarié régulier qui a été malade ou incapable d'occuper son poste y sera réintégré sous réserve de pouvoir faire normalement le travail requis.

15.2 Si à la suite d'un accident ou maladie, tel que mentionné ci-dessus, un salarié régulier est incapable de reprendre le poste qu'il occupait, la compagnie lui assignera un poste qu'il puisse remplir, sous réserve qu'un poste soit vacant et sous réserve aussi qu'il ait obtenu une preuve médicale attestant qu'il peut travailler.

15.3 **Sécurité et santé**

A) La compagnie et le syndicat collaboreront le plus étroitement possible à promouvoir la santé et la sécurité des salariés sur

les lieux de travail et à mettre en vigueur les méthodes de travail les plus sûres, et à maintenir un comité de sécurité. Les salariés réguliers et salariés temporaires ou le syndicat pourront se prévaloir de la procédure de griefs advenant le cas où la décision de la compagnie ne serait pas satisfaisante.

B) Dans le cas où un salarié régulier, temporaire, occasionnel ou étudiant doit travailler selon des conditions qu'il juge non sécuritaires, il doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat. Si les deux parties ne peuvent s'entendre, le délégué du département pourra exiger la présence du supérieur immédiat, soit un contremaître ou surveillant, et un représentant de l'exécutif syndical pour régler la question. Entre temps le salarié pourra être affecté à une autre tâche jusqu'à ce que les parties se rencontrent; de plus si une machine est défectueuse, aucun salarié régulier, temporaire ou occasionnel ne sera requis de travailler sur cette machine.

C) Dans la mesure du possible, le représentant à la prévention participe aux enquêtes d'accident avec un représentant de l'Employeur.

D) <u>Représentant à la prévention</u>

La compagnie libérera huit (8) heures par jour un salarié désigné par le syndicat pour s'acquitter des fonctions reliées à la santé et sécurité dans l'usine et dans les entrepôts satellites tel que décrit au point 9 de l'annexe D. Pour des fins administratives, ce salarié relève du directeur santé/sécurité. Le repré-

sentant à la prévention sera rémunéré selon le taux de son occupation dans son département.

15.4 **Salarié accidenté**

Lorsqu'un salarié régulier, temporaire, occasionnel ou étudiant subit un accident au travail, la compagnie lui paiera son salaire pour le reste de la journée de travail.

15.5 Un salarié au travail convoqué, à la demande de l'Employeur, à une visite médicale est libéré pour une période équivalente sur son quart de travail.

15.6 **Comité – Trait d'Union**

Dans le cadre du programme d'aide aux salariés actuellement en vigueur, la compagnie et le syndicat travailleront conjointement dans le but de venir en aide aux salariés affectés par un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie.

De ce fait, la compagnie collaborera avec le comité - Trait d'Union afin que celui-ci puisse réaliser l'objectif qu'il s'est donné, c'est-à-dire, de fournir le support et d'assurer un suivi au salarié qui demande assistance dans le cadre du P.A.E.

De plus, le comité s'assurera de fournir l'information pertinente à l'ensemble des salariés en ce qui a trait à la prévention vis-à-vis les problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie.

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme constituant une renonciation de la compagnie à son droit d'imposer des

mesures disciplinaires ou administratives en cas d'inconduite ou d'incapacité résultant de/ou relié à l'utilisation d'alcool ou de drogues. Le syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans un tel cas.

15.7 **Transferts pour raisons de santé**

De façon à permettre à certains salariés, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions dans leur département à cause d'un handicap physique, de continuer à travailler, la compagnie et le syndicat s'entendent pour mettre en vigueur les suivantes:

1) Un comité conjoint de transfert pour raisons médicales sera créé pour les fins d'application de cette entente. Ce comité sera composé de deux représentants du syndicat, du représentant à la prévention et de un ou deux représentants de la compagnie et d'un représentant du département médical. Le directeur du département receveur assistera à la rencontre.

2) Ce comité étudiera les demandes de transfert pour raisons médicales et aura accès au dossier médical du salarié après avoir obtenu l'autorisation écrite au préalable du salarié à cet effet. Le comité étudiera également les autres facteurs relatifs au transfert d'un salarié (i.e. postes vacants, entraînement, capacités, etc.).

3) Lorsque le comité se sera entendu pour transférer un salarié, cette entente sera confirmée par mémo à cet effet, qui devra être signé par les représentants des deux (2) parties. Suite à

cette entente, la compagnie suggérera au comité, un département qui pourrait accueillir ce salarié. Si les deux parties s'entendent sur le département, cette entente sera signée par les deux parties et la compagnie transférera le salarié en appliquant la procédure suivante:

A) La compagnie procédera à un affichage dans le département choisi, qui se lira comme suit:

Affichage de poste (nom du département choisi)

Demande de transfert pour poste vacant à cause de maladie.

Les salariés intéressés à un poste dans le département de (département d'origine du salarié transféré) au poste de (nom du poste vacant) au salaire de (salaire du poste vacant) sur l'équipe (équipe du poste vacant si applicable) sont priés de faire application au service du personnel en complétant une demande à cet effet.

N.B.: Cet affichage est fait en vertu d'une entente entre la compagnie et le syndicat concernant les transferts pour raison de santé.

B) Suite aux résultats de cet affichage, la compagnie choisira parmi les salariés qui ont inscrit leur nom, le salarié qui sera transféré. Ce choix sera fait selon la compétence du candidat et en vue de la bonne marche de la compagnie. Cependant, à égalité de compétence, entre plusieurs sala-

riés, la préférence sera accordée au plus ancien. Cependant, rien dans ce paragraphe ne restreindra le droit d'un salarié plus ancien de présenter sa plainte s'il estime qu'il a été lésé du fait de l'avancement donné à un autre.

Si le salarié choisi est transféré au département de la livraison, celui-ci sera assigné à titre d'aide-chauffeur pour les trois (3) premiers mois et les trois (3) mois suivants à titre de livreur en charge si son ancienneté le permet.

C) Par la suite, la compagnie procédera simultanément à l'échange par transfert de département, du salarié malade et du salarié choisi par affichage.

ARTICLE
16.
TAUX DE SALAIRE - CÉDULE « A », ALLOCATIONS ET PRIMES

16.1 A) Les salaires de tous les salariés seront versés aux deux (2) semaines le vendredi au moyen d'un dépôt bancaire.

Dans le cadre du changement du cycle de la paie aux deux (2) semaines, il est convenu de faire ce changement lors du paiement du boni relié à la rémunération variable. Ce changement devrait avoir lieu vers le mois d'avril 2017. La compagnie informera le syndicat et les salariés des dates précises lorsqu'elles seront connues.

De plus, le jour du dépôt de la paie sera déplacé au vendredi lors de la première paie de 2018.

Pour toute erreur de paie totalisant plus de huit (8) heures, il sera possible de demander une correction de paie. La demande devra être effectuée le jour ouvrable suivant le dépôt. Par la suite l'ajustement sera effectué dans les quarante-huit (48) heures ouvrables.

B) **Échelle des salaires** :

#	Classification		01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
3	Livreur en charge	Sem	1372,55	1372,55	1386,28	1386,28	1400,14	1414,14	1428,28
4	Aide-chauffeur	Sem	1034,27	1034,27	1044,61	1044,61	1055,06	1065,61	1076,27
6	Aide chauffeur Camion grue	Sem	1372,55	1372,55	1386,28	1386,28	1400,14	1414,14	1428,28
13	Préposé à l'assainissement des lignes de fût	Sem	1348,13	1348,13	1361,61	1361,61	1375,23	1388,98	1402,87
14	Mécanicien/Entretien "A"	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
	Technicien en lubrification	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
16	Électricien	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
17	Machiniste	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
18	Tuyauteur	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
19	Graisseur après 2 ans	H	35,47	35,47	35,83	35,83	36,18	36,55	36,91
	Graisseur après 1 an	H	33,12	33,12	33,45	33,45	33,78	34,12	34,46
	Graisseur après 6 mois	H	33,10	33,10	33,43	33,43	33,76	34,10	34,44
20	Mécanicien/Garage " A "	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
21	Mécanicien/Garage " B "	H	35,47	35,47	35,83	35,83	36,18	36,55	36,91
22	Aide/Entretien	H	33,10	33,10	33,43	33,43	33,76	34,10	34,44
23	Mécanicien/2 classe	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
24	Mécanicien/3 classe	H	35,47	35,47	35,83	35,83	36,18	36,55	36,91
25	Mécanicien/4 classe	H	32,00	32,00	32,32	32,32	32,64	32,97	33,30
26	Mécanicien/Machine fixes apprenti	H	32,00	32,00	32,32	32,32	32,64	32,97	33,30
27	Technicien/Traitement des eaux	H	35,47	35,47	35,83	35,83	36,18	36,55	36,91

#	Classification		01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
28	Réfrigération	H	36,18	36,18	36,54	36,54	36,91	37,27	37,65
29	Opérateur[1]	H	32,09	32,09	32,41	32,41	32,73	33,06	33,39
30	Autre ouvrier[2]	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
31	Préposé aux uniformes	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
32	Concierge	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
33	Préposé à la réparation des batteries	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
34	Magasinier central	H	32,09	32,09	32,41	32,41	32,73	33,06	33,39
35	Préposé au magasin -P.O.S.	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
36	Commissionnaire	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
37	Laveur-vérificateur	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
	Homme de service	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
	Autre chauffeur	H	23,70	23,70	23,94	23,94	24,18	24,42	24,67
43	Temporaire/Chauffeur	Jr	159,46	159,46	161,05	161,05	162,66	164,29	165,93
44	Temporaire/Intérieur	H	17,46	17,46	17,64	17,64	17,81	17,99	18,17
45	Chauffeur occasionnel	Jr	148,95	148,95	150,44	150,44	151,95	153,47	155,00
46	Occasionnel/Livraison	Jr	120,00	120,00	121,20	121,20	122,41	123,64	124,87
47	Occasionnel	H	15,00	15,00	15,15	15,15	15,30	15,45	15,61
48	Étudiant	H	11,62	11,62	11,73	11,73	11,85	11,97	12,09

* Un montant forfaitaire de 500$ sera versé aux salariés réguliers actifs au 1er janvier 2018 et un autre le 1er janvier 2020. Ces montants seront versés sur la première paye de janvier.

Annotation 1

Classification 29 : opérateur

Cette classification inclut les postes suivants :

- Empaquetage
  - CAF MC2, Laveuse, Soutireuse et double opération, Étiqueteuse, Support qualité VPO, Empileuse, Sanitation, , Remplaçant opérateur, Empaqueteuse.
- Brassage
  - Salle de brassage, Fermentation, Filtration, Enfûtage, Assainissement, nano filtration.

- Expédition (50 Labatt) et entrepôt
  - Chargement, Réception matières premières, Isolation (un (1) seul poste), extraction, remplacement extraction, homme d'entrepôt en charge, CAF carton, réception produits chimiques, homme d'entrepôt extérieur.
- Autre
  - Pompier en devoir

- Les classifications 3, 6, 29 sont aussi appelées «classifications supérieures».

Annotation 2

Classification 30 : autre ouvrier

Cette classification inclut les postes suivants :

- Empaquetage
  - Dépileuse, Scie, Pré-laveuse, Presse à papier, Qualité mousse, référence.
- Brassage
  - Copeaux, Réparation/destruction de barils, préparateur de commandes.
- Expédition (50 Labatt) et entrepôt
  - Batterie, Réception vides, Préparation des commandes (Mixtes), Triage de barils, Réception produits finis, Prise d'inventaires, Destruction de bière (dompage), Expédition (variés), CAF dépileuse, CAF récupération, homme d'entrepôt.

C) **Rémunération variable**

Principes gouvernant le programme de rémunération variable :

Ce programme s'applique seulement aux salariés réguliers actifs.

La prime de performance sera calculée en prenant le taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures travaillées activement (incluant les vacances), jusqu'à un maximum de 2080 heures par année civile. Pour plus de précision, les heures travaillées excluent les mises à pied, les indemnités hebdomadaires, la commission des accidents du travail (CSST), l'invalidité de longue durée, la maladie, ou les congés autorisés ou différés.

Pour les salariés assignés sur les horaires prévus aux annexes « F » et « G », la prime de performance sera calculée en prenant le taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures régulières payées.

Le paiement sera fait en un seul montant annuel, coïncidant avec le paiement des primes de performance des employés salariés, qui sont actuellement versées en avril, et sera sujet aux déductions normales obligatoires.

Cette rémunération variable sera exclue du taux de base horaire pour tout calcul.

Le pourcentage annuel maximal de la prime, possiblement versée, sera établi comme suit :

Salariés réguliers occupant un poste de classification supérieure:

Pour la durée de la convention collective	Jusqu'à 4 %

Salariés réguliers occupant un poste de classification autre que supérieure et recevant le taux de cette classification:

Pour la durée de la convention collective	Jusqu'à 8%

Salarié temporaire:

Pour l'année commençant le 1er janvier 2017	Jusqu'à 2 %
Pour l'année commençant le 1er janvier 2018 et les années suivantes :	Jusqu'à 4 %

Doit avoir travaillé plus de 1040 heures dans une année de référence (Même méthode de calcul que les salariés réguliers).

Aussi, les dispositions suivantes s'appliqueront pour toute portion d'année de travail :

a)	Cessation d'emploi	Non admissible à tout paiement
b)	Démission	Non admissible à tout paiement
c)	Retraite	Paiement calculé au prorata du nombre d'heures travaillées (incluant les vacances) dans l'année civile
d)	Mise à pied/fermeture	Paiement calculé au prorata du nombre d'heures travaillées (incluant les vacances) dans l'année civile

Méthode de calcul :

La direction établira une liste d'objectifs communs pour chaque année civile.

Chaque objectif sera pondéré et la somme de tous les objectifs sera égale à 100 %.

Les résultats seront fondés sur la performance de l'année entière et seront atteints, ou non (une réalisation partielle ne sera pas prise en compte).

Les objectifs atteints détermineront le pourcentage de réalisation de la brasserie et le groupe logistique. Des objectifs spécifiques pourront être attribués pour les salariés réguliers et temporaires de chaque département.

La prime sera calculée comme suit :

1. Nombre d'heures effectivement travaillées (telles que définies ci-dessus)

   Multiplié par

2. Tarif horaire de base

   Multiplié par

3. Pourcentage de la prime possiblement versée

   Multiplié par

4. Pourcentage de réalisation des objectifs annuels

Il est entendu que l'ensemble des modalités d'application du Programme de rémunération variable, incluant notamment l'établissement des objectifs, leur pondération, l'évaluation de l'atteinte des objectifs et des résultats, relèvent de l'entière discrétion de la compagnie. Les parties conviennent donc que, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, aucun grief ne pourra être déposé et soumis à l'arbitrage quant à l'une des modalités d'application du Programme.

16.2 **Salariés en probation**

Est compris sous cette rubrique, le salarié temporaire ou occasionnel qui, s'il donne satisfaction dans son travail, deviendra régulier après soixante (60) jours de travail de probation tel que prévu au paragraphe 2.5 de l'article 2, et le taux sera pour les catégories payées à l'heure, dix cents (0,10 $) de moins de l'heure que les taux indiqués pour les salariés réguliers. Le taux pour les catégories payées hebdomadairement, sera de cinq dollars (5,00 $) de moins que le taux hebdomadaire indiqué pour les salariés réguliers pour ces catégories.

16.3 **Salariés opérateurs**

A) Les salariés opérateurs devraient normalement être des salariés réguliers qui auront été classés comme tel. Cependant, la compagnie pourra utiliser des salariés temporaires comme opérateurs sur les équipes B et C dans tous les départements.

B) Les salariés occasionnels agissent comme opérateurs dans les départements du brassage et de l'expédition durant les périodes de pointe sur les équipes B et C.

C) Les salariés opérateurs peuvent être formés dans plus d'une opération dans le but d'assurer la flexibilité des opérations et de faciliter un meilleur choix d'équipe selon l'ancienneté.

D) Une prime de six cents (0.06 $) de l'heure est versée aux salariés réguliers, aux temporaires et aux occasionnels qui n'ont pas la classification 29 (opérateur) et qui accomplissent les tâches suivantes, incluant le temps employé au changement de ces machines:

- Tous les opérateurs vérificateurs ("checker");
- Tous les opérateurs fournisseurs de matériel;
- Tous les opérateurs des camions à fourches;
- Tous les opérateurs vérificateurs codeurs (étiquettes);
- Tous les opérateurs de laveuses ("soaker");
- Tous les opérateurs de soutireuse ("filler");
- Tous les opérateurs d'étiqueteuses ("labeller");
- Tous les opérateurs d'empileuses automatiques;
- Tous les opérateurs qui lavent les camions;
- Tous les opérateurs vérificateurs de camions;
- Tous les opérateurs de balai mécanique;
- Tous les opérateurs préposés aux capsules.
- Tous les opérateurs empaqueteuses.

E) Il est convenu qu'à l'empaquetage, pour les équipes B et C, la compagnie pourra maintenir pour chacune de ces équipes un nombre de salariés réguliers et salariés temporaires garantissant l'efficacité optimum des opérations.

F) Une liste des travailleurs qualifiés sera maintenue au département de l'empaquetage et aucun ne sera reconnu comme qualifié jusqu'à ce qu'il ait été salarié au moins un (1) mois comme opérateur sur une de ces occupations.

G) De plus, les salariés réguliers du département du brassage (brassage, fermentation, gaz carbonique, filtration, enfutage) recevront un supplément de dix cents (0,10 $) l'heure pour toutes les heures travaillées.

H) Les classifications 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37 38 et 39 recevront un supplément de vingt-cinq cents (0,25 $) l'heure sur les taux indiqués à la cédule "A", pour toutes les heures travaillées.

I) Sauf pour ce qui est de la période de formation des salariés non réguliers, les conducteurs de camions à fourches du département de l'expédition sont prioritairement des salariés réguliers.

J) Les opérateurs travaillant au département de la filtration recevront une prime de dix-neuf cents (0,19$) de l'heure pour toutes les heures travaillées dans le département.

16.4 **Salariés temporaires et occasionnels sur l'équipe « A »**

Malgré les dispositions de la clause 16.3 de la convention collective, les salariés temporaires et occasionnels pourront aussi être utilisés sur l'équipe « A » lorsqu'il n'y a pas suffisamment de salariés réguliers volontaires pour travailler sur cette équipe. Il est entendu que cette disposition s'applique également pour les remplacements à être faits au jour le jour.

16.5 Tout salarié engagé temporairement et travaillant aux départements de la centrale thermique sera rémunéré au taux de salarié en probation. Son statut sera celui d'un salarié occasionnel ou temporaire selon le cas, prévu à l'article 2.3 et 2.4.

Cependant, un étudiant dans les domaines reliés à l'entretien qui sera engagé dans ces départements selon les termes de l'article 2.2, sera rémunéré au même taux qu'un salarié occasionnel.

16.6 Tout salarié engagé temporairement et travaillant aux départements de l'entretien et du garage sera rémunéré au taux horaire selon l'échelle salariale suivante. Son statut sera celui d'un salarié occasionnel ou temporaire selon le cas, prévu à l'article 2.3 et 2.4.

		01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
À l'embauche :	H	32,00 $	32,00 $	32,00 $	32,00 $	32,00 $	32,00 $	32,00 $
Après 12 mois de service	H	34,00 $	34,00 $	34,34 $	34,34 $	34,68 $	35,03 $	35,38 $

Lorsque le salarié occasionnel ou temporaire sera nommé salarié régulier, le taux horaire de ce dernier sera défini par l'échelle sala-

riale à l'article 16.6 et par la suite dans l'échelle salariale à l'article 16.1 B) après douze (12) mois de service.

16.7 **Primes - salariés de la livraison - Montréal**

A) Le salarié du département de la livraison qui agira comme livreur en charge, recevra une prime de cinq dollars (5,00 $) par jour pour la préparation du bordereau de caisse et la responsabilité de la caisse. Cette prime sera de deux dollars et cinquante (2,50$) par jour à partir du 1er janvier 2018 et sera éliminée à partir du 1er janvier 2020.

Par contre, si l'employeur exige à nouveau la préparation du bordereau de caisse et la responsabilité de la caisse aux salariés, la prime sera applicable à raison de deux dollars et cinquante (2,50$) par jour.

B) Lorsque l'aide-chauffeur agit comme livreur en charge, il reçoit le taux de salaire applicable à l'emploi de livreur en charge ainsi que la prime en 16.7 A) s'il y a lieu.

16.8 **Prime de premiers soins**

Le pompier en devoir qui est en charge des premiers soins sur l'équipe "A", "B", "C" ou "D" recevra vingt-cinq cents (0,25 $) pour chaque heure travaillée.

16.9 **Allocation de repas**

Les salariés de l'intérieur qui seront requis de travailler au moins deux (2) heures de temps supplémentaire en continuité avec leurs

heures régulières de travail se verront accorder des coupons d'allocation de repas pour une valeur de huit dollars (8.00 $),. Le tout sera déposé directement sur la paie.

16.10 **Prime de quart de travail**

Pour tout travail accompli sur les équipes, les salariés recevront la prime indiquée ci-dessous:

Soir - 12h00 à 17h59	$0.80
Nuit - 18h00 à 04h59:	$1.15

16.11 **Assainissement des lignes de fût**

A) Lorsque le préposé à l'assainissement des lignes de fût est tenu de travailler la majeure partie de sa journée en dehors du territoire desservi normalement par le centre de distribution de Montréal, il a droit à une allocation, pour le repas du midi de dix dollars (10,00 $).

B) Lorsqu'un préposé à l'assainissement des lignes de fût, à la demande de la compagnie, est tenu de séjourner à l'extérieur, il a droit à une allocation de repas de trente dollars (30,00$) pour chaque jour complet ou aux montants suivants, selon le cas:

- Déjeuner :	5,00 $
- Dîner:	10,00 $
- Souper:	15,00 $

Cette allocation comprend celle prévue au paragraphe 16.11 A) si le séjour à l'extérieur est en-dehors du territoire normalement desservi par le centre de distribution de Montréal.

Le salarié est remboursé pour ses dépenses raisonnables d'hébergement sur présentation d'une facture.

ARTICLE
17.
ÉQUIPE DE LIVRAISON

17.1 **Équipe de livraison**

Le nombre de salarié(s) requis sur chacune des équipes de livraison est en fonction de la classification des clients.

17.2 **Classification de clients**

La compagnie maintiendra la pratique d'évaluation de clients (CAD et CSP). Cette pratique est qu'un (1) salarié choisi par le syndicat rencontrera ou, au besoin accompagnera le représentant de la compagnie dans l'évaluation des clients considérés difficiles à servir pour des questions de santé et sécurité pour les salariés, dans les quinze (15) jours de la demande afin de déterminer sa classification. Par contre, un client classifié à trois (3) hommes pourra être servi par deux (2) hommes pour toute commande de vingt-huit (28) caisses et moins.

17.3 **Route à 1 homme sans manipulation et laveur-vérificateur**

L'assignation sur les routes à un (1) homme sans manipulation, sur le poste de laveur-vérificateur ainsi que les remplacements temporaires sur celles-ci sont réservées prioritairement aux salariés réguliers de la livraison, avec restrictions médicales les empêchant d'accomplir une journée régulière de travail sur la livraison.

Advenant un manque de salariés avec restrictions médicales, les assignations sur ces routes se feront sur une base temporaire par ancienneté parmi les salariés ayant soumis leur candidature lors d'un affichage effectué en janvier de chaque année ou lors d'une restructuration des routes.

Si, un salarié, ayant soumis sa candidature, refuse une assignation, son nom sera automatiquement retiré de la liste de remplaçants pour l'année en cours.

La compagnie maintient un poste de laveur-vérificateur pour la durée de la convention collective. La fonction prioritaire du laveur-vérificateur consiste au lavage et au graissage des moffets. Toutefois, celui-ci se voit confier toute autre tâche requise par la compagnie.

17.4 **Livreur en charge**

Lorsqu'un poste de livreur en charge régulier est vacant, un affichage aura lieu parmi tous les salariés de la livraison pour combler ce poste.

A) Permanents

L'assignation temporaire au poste de livreur en charge doit se faire par ancienneté parmi les aide-chauffeurs. Par la suite, l'assignation est faite par ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui y auront renoncé lors de la période de choix.

B) Temporaires

Les salariés réguliers, les livreurs en charge et aide-chauffeurs agiront prioritairement comme livreur en charge. Cependant, la compagnie pourra utiliser les salariés temporaires pour agir comme livreur en charge dans l'éventualité ou un salarié régulier est absent de son travail ou en vacances.

17.5 **Bière en fût**

La compagnie maintiendra en place au moins une (1) route de fût, composée majoritairement de clients fût tant que le volume le permettra.

Si la compagnie décide de créer une (1) ou des routes additionnelles composées majoritairement de bière en fût, le choix du salarié se fera en fonction des qualifications requises et sur une base volontaire. Si plusieurs candidats rencontrent les qualifications requises, l'ancienneté prévaudra.

De plus, ce choix s'effectue au mois de janvier de chaque année.

17.6 **Préposé à l'assainissement des lignes de fût**

Il est convenu que les postes de préposé à l'assainissement des lignes de fût sont confiés aux salariés de livraison dont l'état de santé nécessite qu'ils soient affectés à des travaux légers, et ce, nonobstant les dispositions de l'article 7. Si aucun salarié de la livraison ne rencontre ce critère, le poste sera comblé temporairement par ancienneté suite à un affichage à cet effet. Il y aura trois (3) postes d'assainisseurs pour la durée de la convention collective.

17.7 **Équipement roulant**

Il est entendu que l'équipement roulant mis à la disposition des salariés de la livraison sera utilisé en tenant compte des paramètres actuels d'une journée raisonnable de travail.

Advenant un litige sur l'application de la présente clause, le syndicat pourra se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage prévus à la présente convention collective. Par ailleurs, avant l'implantation du nouvel équipement roulant, le syndicat et la compagnie se rencontreront afin de discuter des modalités d'utilisation des dits équipements.

17.8 **Route à 1 homme avec manipulation**

La compagnie pourra utiliser des équipes de livraison à un (1) homme pour livrer les clients d'un volume équivalent à plus ou moins six cent (600) caisses (24) par année et des clients de même niveau (rez-de-chaussée) pouvant être livrés au diable (avec rampes) ou équipements adéquats. Pour les clients de six cent

(600) caisses (24) et moins à étages supérieurs, seuls des petits barils pourront être livrés.

17.9 **Poids du chargement**

La compagnie inscrit sur le sommaire des poids de chargement, le poids du chargement de chaque client.

17.10 Si la compagnie introduit de nouveaux genres d'équipement qui nécessitent des qualifications supérieures à celles présentement requises, la compagnie s'engage à discuter avec le syndicat le taux de salaire applicable.

17.11 **Période de repos à la livraison**

Il y aura une pause de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail. Cette pause se prend vers le milieu de chaque demi-journée.

17.12 **Conduite des camions**

La conduite des camions incombe aux aide-chauffeurs, mais en cas d'urgence, vacances, mise à pied, absence ou maladie, les livreurs en charge conduiront les camions.

17.13 **Politique : semaine de vacances fractionnement**

Lors des choix de vacances prévue à l'article 13.4 (A) de la convention collective les salariés réguliers ayant trois (3) semaines et plus de vacances voulant se prévaloir de la semaine de vacances fractionnée, devront en faire part à leur gestionnaire et être approuvée.

Durant la dernière semaine complète du mois courant une liste sera affichée pour le mois suivant afin que les volontaires inscrivent leur choix de vacances à la journée. Le choix des candidats sélectionnés sera fait le jeudi pour la semaine suivante.

Advenant le cas ou plusieurs personnes aurait manifesté leur intérêt pour une même journée, le choix sera fait par ancienneté.

Advenant le cas où un salarié lui resterait des jours de vacances fractionnés au 30 septembre, l'employeur forcera les vacances dans la période entre le 1er octobre et le 15 novembre de la même année.

ARTICLE
18.
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

18.1 La convention collective est en vigueur à compter du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2023 ou jusqu'à son renouvellement, à moins que l'une ou l'autre des parties utilise son droit de grève ou lock-out.

18.2 **Boni de vie chère**

A) Un paiement forfaitaire sera payé aux salariés réguliers pour toutes les heures travaillées, incluant les vacances et les congés statutaires ainsi que les heures de congé autorisées avec solde pour affaires syndicales dans la période du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1996. Le paiement sera fait lors de la

quatrième période de paie suivant la publication de l'indice des prix à la consommation (1981 = 100) pour le mois de décembre 1995 sur la base de 0,01 $ par heure pour chaque changement complet de 0,127 de l'indice des prix à la consommation (1981 = 100) dans la période du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1996 calculé en soustrayant l'indice des prix à la consommation (1981 = 100) du mois de décembre 1995 de l'indice des prix à la consommation (1981 = 100) du mois de décembre 1996 après y avoir ajouté 4.5% de l'indice des prix à la consommation (1981 = 100) du mois de décembre 1995.

B) Les salariés réguliers seront admissibles à ce paiement pour chacune des années de la convention collective et ce jusqu'au 31 décembre 2023. Le texte apparaissant au paragraphe A) est utilisé en l'adaptant pour chacune des années.

18.3 **Montant Forfaitaire**

La compagnie verse à chaque salarié régulier à son emploi au moment de la ratification, un paiement forfaitaire de cinq cent (500$).

En foi de quoi les parties susdites ont autorisé leurs représentants à signer en leur nom le 27 jour du mois de Janvier 2017.

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN)

Alain Charron

Christian Curadeau

Sylvain Dagenais

Robert Daneau

Raymond Dionne

Paul Duval

Sylvain Gervais

Sylvain Moreau

Hubert Simon

Patrick Turcot

Pascal Jean (FC-CSN)

La Brasserie Labatt limitée

Philippe Côté

Mario Délisle

André Gravelle

Nathalie Laberge

Vincent Massé

Mario Pagé

Jean-Luc Sauvé

ANNEXE "A"

RÉGIME DE RETRAITE

Le résumé ci-après a pour but de fournir des renseignements généraux sur les dispositions du régime de retraite et de répondre aux principales questions qui pourraient survenir concernant son application. Il reflète les dispositions du régime au 1er janvier 2017; ainsi, les prestations qui sont devenues payables avant cette date doivent être déterminées par l'application des dispositions du régime existantes à ce moment-là.

Le présent texte ne crée ni ne confère d'obligations contractuelles ou de droits à quiconque et les dispositions contenues dans les règlements officiels du régime ainsi que toute loi applicable prévaudront.

1. **Date d'entrée en vigueur:**

   1er janvier 1958.

2. **Participation:**

   Automatique après six (6) mois de service continu.

3. **Cotisations requises des participants:**

   A) Effectif le 1er janvier 2017, la cotisation sera de 4% du salaire de base (Classification 29, opérateur) (maximum deux mille (2000) heures) ;

B) Effectif le 1er janvier 2020, la cotisation sera de 5% du salaire de base (Classification 29, opérateur) (maximum de deux mille (2000) heures) ;

C) Effectif le 1er janvier 2021, la cotisation sera de 6% du salaire de base (Classification 29, opérateur) (maximum deux mille (2000) heures).

4. **Cotisations de la compagnie:**

La compagnie verse les cotisations nécessaires à la capitalisation des prestations prévues, selon les lois applicables.

5. **Acquisition:**

Les prestations du régime sont entièrement acquises après deux (2) années de participation en application des dispositions de la section douze (12) ci-dessous.

6. **Service crédité:**

Le nombre d'années de service qui est crédité à un participant est calculé en fonction de ses années de participation dans le régime de la compagnie à diverses époques, comme suit:

D) Avant le 1er janvier 1958: Le service crédité au participant aux fins du régime pour son service avant la date d'entrée en vigueur du régime, à moins que le participant ait reçu et conservé le remboursement de ses cotisations versées avant le 1er janvier 1967 dans lequel cas le service crédité pour cette période a été perdu.

E) Du 1er janvier 1958 au 31 décembre 1971: La période pour laquelle le participant cotisait au régime, à moins qu'il ait reçu et conservé le remboursement de ses cotisations versées avant le 1er janvier 1967 dans lequel cas le service crédité pour cette période a été perdu.

F) À compter du 1er janvier 1972: Une année de service est créditée lorsque le participant a accompli mille huit cents (1 800) heures de travail dans une année civile, alors qu'il participait au régime; s'il a travaillé moins de mille huit cents (1 800) heures une fraction d'année proportionnelle aux heures travaillées lui est créditée.

À compter du 1er janvier 1994: Une année de service est créditée lorsque le participant a accompli deux mille (2 000) heures de travail dans une année civile, alors qu'il participait au régime; s'il a travaillé moins de deux mille (2 000) heures une fraction d'année proportionnelle aux heures travaillées lui est créditée.

Depuis le 1er janvier 1974, les heures travaillées incluent aussi les périodes durant lesquelles le participant reçoit des prestations des régimes d'assurance-invalidité de courte ou de longue durée de la compagnie ou de la C.S.S.T..

D) Tout service crédité racheté par le salarié.

E) Service après la date normale de retraite: le service crédité cesse de s'accumuler lorsque le participant atteint l'âge normal de la retraite.

7. **Retraite à la date normale de retraite**

La rente mensuelle normale de base à laquelle un participant à droit à l'âge normal de la retraite (65 ans) est égale à:

A) 87 $ multiplié par le nombre d'années de service crédité (maximum 40 ans) pour les retraités de 2017 à 2022;

B) 89 $ multiplié par le nombre d'années de service crédité (maximum 40 ans) pour les retraités en 2023;

Exemples:

Un participant âgé de soixante-cinq (65) ans avec quarante (40) années de service crédité reçoit une rente mensuelle de:

I) 87,00 $ x 40 = 3 480 $ pour une retraite de 2017 à 2022

II) 89,00 $ x 40 = 3 560 $ pour une retraite en 2023

8. **Retraite anticipée**

Un participant peut choisir de prendre une retraite anticipée pourvu qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et complété deux (2) années de participation. La rente à laquelle il a alors droit est égale à la rente mensuelle de base autrement payable à sa date normale de retraite (section 7) réduite de 1/3% pour chaque mois entre sa date normale de retraite et sa date de retraite anticipée.

Exemple

Un participant se retirant en 2017 à l'âge de cinquante-huit (58) ans avec vingt-cinq (25) années de service crédité reçoit une rente calculée comme suit:

Rente mensuelle de base (87,00 $ x 25)	=	2 175,00 $
Réduction à 58 ans (1/3% x 84 mois = 28%)	=	609,00 $
Rente de retraite anticipée à 58 ans	=	1 566,00 $

9. **Retraite anticipée spéciale avant le 1er janvier 1994**

La rente de base d'un participant qui a pris une retraite anticipée spéciale entre le 1er janvier 1988 et le 31 décembre 1993 et qui n'a pas encore atteint soixante-cinq (65) ans le 1er janvier 1994 est recalculée lorsqu'il aura atteint soixante-cinq (65) ans sur la base de son service crédité au moment de sa retraite et de l'unité de rente mensuelle suivante:

A) 66,00 $ s'il atteint soixante-cinq (65) ans en 1997;

B) 66,00 $ s'il atteint soixante-cinq (65) ans en 1998;

10. **Retraite anticipée "85 points"**

La retraite anticipée "85 points" est disponible à tout participant âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans aussitôt que la somme de son âge et de ses années de service est égale à quatre-vingt-cinq (85). Le participant qui choisit ce type de retraite reçoit la rente mensuelle de base autrement payable à soixante-cinq (65) ans (section 7) sans réduction en raison de l'anticipation.

De plus, le participant qui prend une retraite anticipée (85 points) reçoit un supplément temporaire jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant mensuel de ce supplément temporaire est égal à 20$ multiplié par le nombre d'années de service crédité à la date de la retraite (maximum 40 ans).

De plus, la rente de base d'un participant qui prend une retraite anticipée (85 points) après le 1er février 2017 mais avant le 1er janvier 2024 est recalculée sur la base de son service crédité au moment de sa retraite et de l'unité de rente mensuelle utilisée au moment du nouveau calcul. Ce recalcul sera effectué lorsqu'il atteindra soixante (60) ans.

11. Retraite ajournée

Un participant peut décider d'ajourner sa retraite et de demeurer en service après sa date normale de retraite; dans de telles circonstances, le service crédité du participant cesse de s'accumuler et il reçoit, à compter de sa date réelle de retraite, la rente calculée à sa date normale de retraite revalorisée actuariellement pour refléter l'ajournement de la rente. En vertu de la loi, la rente du participant doit cependant débuter au plus tard le premier du mois de décembre dans l'année de son soixante-onzième (71e) anniversaire de naissance.

12. Cessation d'emploi

Advenant sa cessation d'emploi pour une raison autre que le décès, l'invalidité ou la retraite, le participant a droit à une rente différée

payable à soixante-cinq (65) ans et égale à sa rente mensuelle de base constituée (section 7); de plus, cette rente ne pourra avoir une valeur inférieure aux cotisations du participant accumulées avec intérêts jusqu'à la date de cessation ou tout autre montant qui pourrait être requis selon les lois applicables.

Au lieu de la rente différée calculée ci-dessus, le participant peut demander que la valeur de rachat de cette rente soit transférée à un régime enregistré admissible, un compte de retraite immobilisé ou un autre régime de retraite enregistré.

13. **Décès**

A) Avant la retraite

Lorsqu'un participant décède sans conjoint survivant ou avant d'être admissible à une retraite anticipée (55 ans), son bénéficiaire reçoit une somme forfaitaire égale à la valeur de rachat de la rente constituée à la date de décès ou les cotisations avec intérêts jusqu'à la date de décès, si celles-ci sont plus élevées.

Lorsqu'un participant décède en laissant un conjoint survivant et après être devenu admissible à une retraite anticipée, son conjoint survivant admissible reçoit une rente viagère égale à 60% de la rente de retraite qu'aurait reçu le participant s'il avait pris sa retraite le jour précédant son décès en ayant choisi l'option de rente réversible au conjoint survivant à 60%; aux fins de ce calcul, la rente de base n'est pas réduite en raison de l'anti-

cipation de la retraite. De plus, le montant de cette rente est augmenté, si nécessaire, afin que la valeur de rachat ne soit pas moindre que la valeur de rachat de la rente constituée au moment du décès ou que les cotisations accumulées avec intérêts jusqu'à la date du décès, selon la plus élevée de ces deux (2) valeurs.

Lorsqu'un participant décède en service après sa date normale de retraite, il sera supposé qu'il avait pris sa retraite le jour précédant son décès et les prestations de décès décrites ci-dessous à l'alinéa b) s'appliqueront.

B) Après la retraite

I) Pour le service avant le 1er janvier 1966:

Au décès du participant, 50% de la rente qu'il recevait à l'égard de cette période devient payable à son conjoint survivant admissible sa vie durant. En l'absence d'un conjoint survivant admissible, la rente cesse avec le dernier paiement versé avant le décès. Certains rajustements du montant de la rente sont effectués si le conjoint survivant a plus de dix (10) ans de moins que le participant.

II) Pour le service du 1er janvier 1966 au 31 décembre 1971:

Au décès du participant, les cotisations versées durant cette période et accumulées avec intérêts jusqu'à la date de retraite, diminuées de la somme des versements de rente à l'égard de la période sont versées au bénéficiaire.

III) Pour le service à compter du 1er janvier 1972:

Au décès du participant, la rente cesse avec le dernier paiement versé avant le décès.

IV) Option automatique pour un participant avec un conjoint survivant admissible à la retraite:

À moins d'en fournir la renonciation écrite de son conjoint, un participant avec un conjoint admissible à sa date de retraite doit choisir de recevoir sa rente sous la forme automatique au lieu de la forme normale décrite en I), II) et III) ci-dessus: Selon cette forme automatique, au décès du participant, 60% de la rente qu'il recevait devient payable à son conjoint survivant admissible sa vie durant. Le montant de rente versée au participant avant son décès est calculé sur la base de l'équivalence actuarielle de la forme normale décrite en I), II) et III) ci-dessus.

V. Autres formes optionnelles:

Au lieu des formes de rente décrites ci-dessus et sous réserve du consentement écrit de son conjoint, le participant peut choisir, avant le début de la rente, de recevoir une rente sous une forme optionnelle selon laquelle, à son décès, selon le choix effectué, un pourcentage de 50% ou 100% de la rente continue d'être versé à un co-rentier survivant désigné, sa vie durant.

14. **Régimes antérieurs**

Vu que le régime de retraite de Labatt prévoit des prestations pour des années de service durant lesquelles certains salariés participaient au régime précédent de rentes sur l'état en vigueur avant le 1er janvier 1958, les prestations du régime de Labatt incluent les prestations du régime de rentes sur l'état.

Ainsi, avant de devenir payable, la rente du régime de Labatt est d'abord réduite du montant de rente sur l'état réellement payable selon les circonstances, excluant toutefois le supplément payable à la suite de l'augmentation décrétée par le gouvernement canadien en 1975; cette augmentation est payable au retraité en plus de la rente de base sur l'état.

15. **Rentes gouvernementales**

Les prestations en vertu du Régime de Rentes du Québec, du régime de pensions du Canada et de la loi sur la sécurité de la vieil-

lesse sont payables en plus des prestations prévues par le régime décrit aux présentes.

16. **Renseignements additionnels**

A) Prestations du régime:

Les prestations auxquelles un participant a droit en vertu de ce régime sont incessibles et insaisissables.

B) Conjoint admissible:

Le conjoint admissible est la personne au jour où débute le service de la rente du participant ou au jour qui précède le décès du participant, selon la première de ces éventualités:

A) Est mariée au participant;

B) Vit maritalement avec le participant non marié depuis au moins trois ans ou, dans les cas suivants, depuis au moins un (1) an:

I) Un enfant est né ou est à naître de leur union;

II) Ils ont conjointement adopté un enfant durant leur période de vie maritale;

III) L'un d'eux a adopté un enfant de l'autre durant cette période.

C) Un comité de pension est créé conformément au règlement du régime de retraite des salariés syndiqués du Qué-

bec et de la loi sur les régimes complémentaires de retraite.

17. **Entente**

Les parties à la présente convention collective conviennent que le présent document sera annexé à l'entente collective à titre de texte explicatif du régime de retraite.

18. **Régime de retraite à cotisations déterminées**

Les salariés réguliers à l'emploi de la compagnie en date du 25 septembre 2009 ainsi que les salariés temporaires dont le nom apparaît sur la liste des salariés temporaires à cette même date (voir lettre d'entente de la convention collective 2010-2016) continuent de participer au régime de retraite à prestations déterminées. Tout autre salarié régulier admissible à participer au régime de retraite bénéficie, en lieu et place du régime de retraite de Labatt à prestations déterminées décrit dans les sections précédentes de l'annexe A, d'un régime de retraite à cotisations déterminées dont les principales modalités sont décrites ci-dessous.

La période d'attente et les critères d'admissibilité au régime seront établis selon les termes de la loi.

Dans tous les cas, les cotisations seront calculées basées sur le revenu admissible, c'est-à-dire le revenu horaire de base (excluant entre autres le temps supplémentaire et les primes) jusqu'à un maximum de 2080 heures par année.

Les cotisations seront effectuées selon les paramètres suivants :

Commençant le 1er janvier 2017 pour les salariés réguliers admissibles :

- Cotisations obligatoires de chacun des salariés admissibles de 6% de leurs revenus admissibles;
- Cotisations obligatoires de la compagnie de 6% des revenus admissibles des salariés admissibles pour chacun d'entre eux;
- Le salarié pourra également effectuer une cotisation volontaire additionnelle jusqu'à un maximum de 5% des revenus admissibles (sans cotisation équivalente de la compagnie) au régime de retraite à cotisations déterminées. Les modalités seront déterminées par la compagnie et devront en tout temps respecter les maximums prévus au niveau de la législation applicable.
- Malgré ce qui précède, à compter du 1er janvier 2021, l'employeur égalera une partie de la cotisation volontaire additionnelle à raison de 50% de chaque pourcentage cotisation volontaire du salarié jusqu'à un maximum de 1% pour l'employeur.
- Les cotisations des salariés seront faites par le biais de déductions sur leur paie.

Régime de retraite à cotisations déterminées pour les salariés temporaires et occasionnels

En lieu et place du régime de retraite de Labatt à prestations déterminées décrit dans les sections précédentes de l'annexe « A »,

les salariés temporaires, autres que ceux dont le nom apparaît sur la liste des salariés temporaires au 25 septembre 2009 (voir lettre d'entente de la convention collective 2010-2016), et occasionnels bénéficient d'un régime de retraite à cotisations déterminées dont les principales modalités sont décrites ci-dessous:

La période d'attente et critères d'admissibilité au régime seront établis selon les termes de la loi;

Dans tous les cas, les cotisations seront calculées basées sur le revenu admissible, c'est-à-dire le revenu horaire de base (excluant entre autres le temps supplémentaire et les primes) jusqu'à un maximum de 2080 heures par année.

Les cotisations seront effectuées selon les paramètres suivants :

Commençant le 1er janvier 2010 :

- Cotisation obligatoire de chacun des salariés éligibles de 3 % de leurs revenus admissibles;
- Cotisation obligatoire de la compagnie de 3% des revenus admissibles des salariés éligibles pour chacun d'entre eux;
- Cotisation facultative additionnelle de 2% des revenus admissibles d'un salarié. Lorsque le salarié décide de cotiser facultativement au régime, la compagnie cotise également un montant égal à la cotisation facultative du salarié.
- Les cotisations des salariés seront faites par le biais de déductions sur leur paie;

Cessation des contributions

Le salarié et la compagnie cesseront de cotiser au régime de retraite à cotisations déterminées dès qu'un des événements survient :

- La cessation d'emploi du salarié pour tout motif;
- La retraite du salarié;
- Le décès du salarié;
- La fin du régime de retraite.

ANNEXE "B"

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS SYNDIQUÉS DE LA BRASSERIE LABATT LIMITÉE

Le régime d'assurance collective de la compagnie vous permet, ainsi qu'à vos personnes à charge, de bénéficier d'une protection substantielle en matière d'assurance. Les caractéristiques des garanties sont données ici brièvement sous réserve des dispositions de la police maîtresse d'assurance collective qui est le seul document qui régit cette assurance. Cette police maîtresse sera disponible sur demande au service des ressources humaines.

En plus des garanties offertes par ce programme d'assurance collective, vous bénéficiez des couvertures offertes par le régime provincial d'assurance-maladie et hospitalisation. Ces différentes prestations vous sont versées selon les dispositions du régime provincial.

Si vous désirez d'autres renseignements en matière d'assurance collective, ou si vous avez besoin d'aide pour remplir les demandes de règlement, consulter votre service du personnel.

1. **Tableau des assurances:**

Pour les salariés:

- Assurance-vie au 1er janvier 2016 : 85 000$
- Assurance mort accidentelle et mutilation au 1er janvier 2016: 85 000$
- Assurance indemnité hebdomadaire qui garantit 70% de votre salaire de base plus 10,00$ par semaine, payable à compter de

la première journée d'invalidité à cause d'un accident, ou à compter de la quatrième journée d'invalidité pour cause de maladie, pour une période maximale de vingt-six (26) semaines pour chaque invalidité

- Assurance invalidité prolongée qui garantit 66 2/3% de votre salaire de base payable quand les prestations pour indemnité hebdomadaire cessent.
- Malgré ce qui précède, à compter du 1er janvier 2019 l'assurance invalidité prolongée garantira 50% de votre salaire de base. (Le salarié pourra maintenir 66 2/3% en assumant une prime).

Pour les salariés et personnes à charge:

- Garantie hospitalisation en chambre semi-privée;
- Frais médicaux majeurs jusqu'à concurrence d'un montant maximal viager de 25,000$ en sus d'une franchise annuelle de 10,00 $ par personne ou de 20,00 $ par famille.
- À compter du 1er janvier 2018, les frais médicaux majeurs seront remboursé à 90% jusqu'à concurrence d'un montant maximal viager de 25,000$ en sus d'une franchise annuelle de 10,00 $ par personne ou de 20,00 $ par famille.
- À compter du 1er janvier 2019, les frais médicaux majeurs seront remboursé à 80% jusqu'à concurrence d'un montant maximal viager de 25,000$ en sus d'une franchise annuelle de 10,00 $ par personne ou de 20,00 $ par famille.

- Frais pour soins dentaires - 100% des frais dentaires de base, 50% des frais pour services de reconstitution et 50% des frais pour services d'orthodontie.
- A compter du 1er janvier 2018, les frais pour soins dentaires - 90% des frais dentaires de base, 50% des frais pour services de reconstitution et 50% des frais pour services d'orthodontie.
- A compter du 1er janvier 2019, les frais pour soins dentaires - 80% des frais dentaires de base, 50% des frais pour services de reconstitution et 50% des frais pour services d'orthodontie.
- L'examen de rappel pour les soins dentaires de base est aux neuf (9) mois
- Frais pour soins visuels - 250,00 $ pour chaque période de vingt-quatre (24) mois. À compter du 1er janvier 2018 le montant passera à $300.00 pour chaque période de vingt-quatre (24) mois.
- Frais pour soins visuels au laser sur recommandation d'un optométriste – une fois à vie maximum 1 000$ pour l'employé seulement.

Vous trouverez plus de détails sur ces couvertures aux pages suivantes. L'assurance mort accidentelle et mutilation, l'indemnité hebdomadaire, la garantie hospitalisation en chambre semi-privée, les frais médicaux majeurs, les frais pour soins dentaires et les frais pour soins visuels s'appliquent seulement lorsque l'accident ou la maladie ne relève pas de la commission des accidents du travail ou d'un organisme similaire.

Veuillez vous référer à chaque section des avantages sociaux pour plus de renseignements en cas de retraite ou de cessation d'emploi.

2. **Qui peut être assuré**

Vous et vos personnes à charge devenez assurés lorsque vous avez complété six (6) mois de service continu.

Les salariés nommés réguliers à compter du 1er janvier 2010, à l'exception des salariés temporaires dont le nom apparaît sur la liste des salariés temporaires au 25 septembre 2009 (voir lettre d'entente de la convention collective 2010-2016), ne seront plus admissibles aux bénéfices d'assurance pour retraités. De plus, le salarié qui prend sa retraite après le 1er février 2017, ne sera plus admissible à la couverture d'assurance collective à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Un salarié absent de son travail à la date où il devient admissible ne sera couvert qu'à partir de la journée de son retour au travail. Une personne à charge qui est hospitalisée à la date d'effet de votre assurance ne sera couverte que le lendemain de sa sortie de l'hôpital.

Les personnes à charge admissibles sont votre conjoint et tout enfant célibataire de moins de 19 ans. Cependant, la couverture s'appliquera pour un enfant à charge de 19 ans ou plus qui est étudiant à plein temps. Vous vous devez d'aviser immédiatement votre service du personnel ou votre supérieur immédiat de tout changement en ce qui a trait aux enfants à charge.

Lorsque vous devenez admissible à l'assurance, vous recevez un formulaire de demande d'adhésion que vous devez remplir et signer. La compagnie paie la totalité des primes de ce régime d'assurance collective.

3. **Assurance vie**

Le montant de votre assurance vie est celui qui apparaît au tableau des assurances. A votre décès, votre capital-décès est versé au bénéficiaire que vous avez désigné. Vous pouvez changer le nom de votre bénéficiaire en tout temps, dans les limites permises par la loi, en remplissant un formulaire obtenu au service du personnel.

À la retraite, selon les stipulations du régime de retraite de la compagnie, votre capital-décès sera le suivant:

A) Retraite normale - À la date de la retraite normale, le montant de votre assurance vie sera diminué à 4 000 $.

À la date de la retraite normale pour les futurs retraités à compter du 1er janvier 2010, le montant de votre assurance vie sera diminué à 7,500 $.

B) Retraite anticipée (avant l'âge de 65 ans) - Lorsque vous prenez votre retraite anticipée selon la formule "85 points", le montant de votre assurance vie sera diminué à 4 000$ à partir de la date de votre retraite anticipée.

À la date de la retraite anticipée pour les futurs retraités à compter du 1er janvier 2010, le montant de votre assurance vie sera diminué à 7,500 $.

Autrement, votre assurance vie cesse à la date de votre retraite anticipée ou à la date de cessation d'emploi avec la compagnie.

À la retraite ou à la cessation d'emploi, vous pouvez convertir votre assurance vie en un contrat d'assurance vie individuel sans avoir à subir d'examen médical mais le montant de la prime sera basé sur votre âge à la date de conversion. Votre demande de conversion doit être faite dans les 31 jours suivant l'annulation de votre assurance collective; pendant cette période de 31 jours, votre assurance vie collective demeure en vigueur sans frais. Les autres couvertures d'assurance ne peuvent être transformées en couverture individuelle.

4. **Assurance mort accidentelle et mutilation**

Le montant de l'assurance mort accidentelle et mutilation est indiqué au tableau des assurances. Si vous subissez une perte dans les 365 jours d'un accident non professionnel, le capital-décès est versé comme suit:

- 100% du capital - pour la perte de la vie, des deux mains, des deux pieds, de la vision des deux yeux, d'une main et d'un pied, d'une main ou d'un pied et de la vision d'un œil.
- 75% du capital - pour la perte d'un bras ou d'une jambe;
- 50% du capital - pour la perte d'une main, d'un pied ou de la vision d'un œil;
- 25% du capital - pour la perte du pouce et de l'index.

Votre assurance mort accidentelle et mutilation couvre tout accident survenant lorsque vous voyagez en avion à titre de passager, l'embarquement et le débarquement de l'avion ou si vous êtes frappé par un avion immatriculé. Aucune prestation n'est versée pour perte attribuable à un suicide ou tentative de suicide, guerre ou service actif dans les forces armées de n'importe quel pays, ou pour blessures en cours d'emploi rémunéré ou y faisant suite.

Si vous décédez des suites d'un accident, votre bénéficiaire touche le capital assuré. Ces sommes sont payées en sus de votre assurance vie. Toutes les autres sommes payables en vertu de cette assurance sont versées directement à l'assuré.

L'assurance mort accidentelle et mutilation est annulée à la date de votre retraite ou de cessation d'emploi avec la compagnie.

5. **Indemnité hebdomadaire**

Si vous devenez invalide et êtes dans l'incapacité de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident non couvert par la commission des accidents du travail, vous recevrez une indemnité hebdomadaire à la condition d'être sous les soins d'un médecin reconnu. Le montant de votre indemnité hebdomadaire est égal à 70% de votre salaire hebdomadaire de base plus 10,00$ par semaine. Par exemple, si votre taux horaire est 9,50$, votre salaire hebdomadaire de base est (9,50$ x 40 heures) = 380,00$ et votre indemnité hebdomadaire est (70% de 380,00$) = 266,00$ plus 10,00$ pour une indemnité totale de 276,00$. Lors d'un changement général du taux de salaire selon les termes de la convention collective, le mon-

tant de votre indemnité hebdomadaire sera modifié à compter de la date d'entrée en vigueur d'un tel changement en prenant pour base les gains hebdomadaires auxquels vous auriez droit si vous étiez au travail.

Vos prestations d'indemnité hebdomadaire seront réduites de toutes prestations d'invalidité que vous pouvez avoir le droit de recevoir en vertu du régime de rentes du Québec, du régime d'assurance-automobile du Québec ou de toute autre source gouvernementale. En tout temps, le revenu total du salarié provenant de sources multiples ne doit pas excéder 85% de la rémunération du salarié avant son invalidité.

Le calcul des prestations est basé sur une semaine de sept (7) jours. Pour chaque jour d'absence pour lequel vous avez droit à des prestations, vous recevrez un septième de l'indemnité hebdomadaire. Les prestations sont payables à compter de la première journée d'invalidité suite à un accident, ou à compter de la quatrième journée d'invalidité pour cause de maladie, pour une période maximale de vingt-six (26) semaines pour chaque période d'invalidité.

(Si l'invalidité continue au-delà de vingt-six (26) semaines, veuillez vous référer à l'assurance invalidité prolongée pour connaître le montant des prestations auquel vous pouvez avoir droit).

Quand des périodes successives d'invalidité attribuables à une même cause ou à une cause connexe ne sont pas séparées par

une période de travail d'au moins quatorze (14) jours, elles sont considérées comme une seule et même période d'invalidité.

L'assurance indemnité hebdomadaire prend fin à la date de votre retraite ou de votre cessation d'emploi avec la compagnie et les prestations d'indemnité hebdomadaire cesseront à cette date.

Lorsque le médecin de l'assureur conclut qu'un salarié régulier doit cesser de recevoir les prestations d'indemnités hebdomadaires selon la définition prévue à l'item 5 de l'annexe "B" de la convention collective, et que le salarié régulier a par ailleurs satisfait à toutes les demandes de l'assureur, le médecin traitant du salarié et le médecin représentant la compagnie ou l'assureur pourront soumettre le litige à un médecin choisi par eux afin d'obtenir une décision sur la situation médicale du salarié régulier concerné. Cette décision sera finale et liera les parties.

6. **Assurance invalidité prolongée**

Les prestations d'assurance invalidité prolongée sont payables seulement après avoir touché les prestations d'indemnité hebdomadaire pour la période maximale, ou après avoir touché, pour une période continue de vingt-six (26) semaines, des prestations payables en vertu de la loi des accidents du travail.

Pendant les soixante-dix-huit (78) premières semaines, les prestations d'assurance invalidité prolongée vous seront payées sur une base hebdomadaire au taux de 66 2/3% de votre salaire hebdomadaire de base en vigueur pendant cette période. Après ces soixante-dix-huit (78) semaines, vos prestations d'assurance invali-

dité prolongée seront établies à 66 2/3% de votre salaire hebdomadaire de base en vigueur durant la soixante-dix-huitième (78ième) semaine. Ces prestations vous seront ensuite versées en une somme mensuelle équivalente, à la fin de chaque mois. Par exemple, si votre taux horaire durant la soixante-dix-huitième (78ième) semaine est 9,50$. Malgré ce qui précède, à compter du 1er janvier 2019 l'assurance invalidité prolongée sera établie à 50% de votre salaire hebdomadaire de base.

A) Vos gains hebdomadaires sont 9,50$ x 40 heures = 380,00$

B) Vos prestations d'assurance invalidité prolongée durant la 78ième semaine sont 50% de 380,00 = 190,00$

C) Les prestations mensuelles d'assurance invalidité prolongée seront ensuite calculées comme suit: 4 1/3 x 190,00$ = 823,33$

Vos prestations d'assurance invalidité prolongée seront réduites des prestations d'invalidité que vous pouvez avoir le droit de recevoir en vertu de la loi des accidents du travail, du régime de rentes du Québec, du régime d'assurance-automobile du Québec ou de toute autre source gouvernementale.

Pour avoir droit aux prestations d'assurance invalidité prolongée, vous devez être sous les soins continus d'un médecin reconnu et être incapable d'exercer un emploi régulier dans l'unité de négociations pendant la première période de soixante-dix-huit (78) se-

maines; par la suite, vous devez être incapable d'exercer, pour quelque employeur que ce soit, un emploi pour lequel vous êtes préparé, compte tenu de votre instruction, de votre formation ou de votre expérience. Quand des périodes successives d'invalidité attribuables à une même cause ou à une cause connexe ne sont pas séparées par une période de travail d'au moins six (6) mois, elles sont considérées comme une seule et même période d'invalidité.

Les prestations sont versées sur présentation d'un certificat médical approprié, lequel peut être demandé en tout temps par la compagnie d'assurance. Vous toucherez des prestations pendant toute la durée de votre invalidité telle que définie ci-haut, mais en aucun temps les prestations ne seront versées après la date de la retraite normale. Si vous décidez de prendre une retraite anticipée, les prestations d'assurance invalidité prolongée cesseront à la date de votre retraite anticipée. Ces prestations ne seront pas versées pour des absences pour invalidité résultant de blessures que l'assure s'inflige intentionnellement, qu'il soit sain d'esprit ou non, d'une guerre ou d'un fait de guerre, de service actif dans les forces armées de tout pays, de participation à une émeute ou par suite d'une invalidité causée en cours d'emploi pour le compte d'un autre employeur.

Si vous vous engagez dans un emploi de réadaptation, vos prestations d'assurance invalidité prolongée continueront pour une période allant jusqu'à vingt-quatre (24) mois, mais seront toutefois réduites de 75% de la rémunération que vous percevez de l'emploi de réadaptation. Par exemple, si vous touchez des prestations men-

suelles d'assurance invalidité prolongée de 1 000,00$ et une rémunération d'emploi de réadaptation de 500,00$:

Assurance invalidité prolongée	1 000,00$
moins 75% de 500,00$	375,00$
Assurance invalidité prolongée pendant la réadaptation	625,00$
Plus la rémunération d'emploi de réadaptation	500,00$
Rémunération totale mensuelle pendant la réadaptation	1 125,00$

Les autres garanties de votre assurance collective demeurent en vigueur pendant votre absence pour invalidité prolongée. Veuillez vous référer à la brochure sur le régime de retraite de Labatt pour une description du service crédité pendant votre absence lors du calcul de votre rente.

Votre assurance invalidité prolongée prend fin à la date de votre retraite ou de votre cessation d'emploi avec la compagnie.

7. **Garantie d'hospitalisation en chambre semi-privée**

Votre régime provincial d'assurance-maladie et hospitalisation défraie la plupart des frais hospitaliers de base pour vous et votre famille, mais ce régime ne couvre habituellement que les frais d'hospitalisation pour une salle publique. La garantie hospitalisation en chambre semi-privée complémente cette couverture en payant la différence entre le tarif d'une salle publique et celui d'une chambre semi-privée dans un hôpital accrédité, pour vous et vos personnes

à charge. Si hospitalisé en chambre privée, le montant versé sera celui que vous auriez payé pour une chambre semi-privée.

L'hospitalisation doit être jugée nécessaire par un médecin reconnu à l'exception des garanties couvertes par la commission des accidents du travail. La garantie de maternité n'est payable que pour une grossesse qui débute après que la personne à charge devienne assurée.

La garantie hospitalisation en chambre semi-privée sera annulée à la date de votre retraite ou de votre cessation d'emploi auprès de la compagnie; cependant

A) Si vous êtes totalement invalide au moment ou votre garantie est annulée, la couverture sera prolongée jusqu'à concurrence d'un an, à l'égard de tous les frais reliés à votre invalidité.

B) Lorsqu'une de vos personnes à charge est hospitalisée au moment de l'annulation de votre assurance, la couverture sera prolongée tant que cette personne à charge est hospitalisée jusqu'à concurrence d'un an.

C) Si votre épouse est enceinte à la date de l'annulation de la garantie, elle aura droit à la garantie hospitalisation en chambre semi-privée jusqu'à l'accouchement ou la fin de la grossesse comme si l'assurance était encore en vigueur.

8. **Frais médicaux majeurs**

Votre régime provincial d'assurance-maladie et hospitalisation couvre la plupart des soins médicaux de base pour vous et votre

famille. La garantie frais médicaux majeurs de votre régime d'assurance collective aide à payer, pour vous et vos personnes à charge admissibles, certains frais qui ne sont pas couverts par le régime provincial.

Les frais médicaux majeurs admissibles sont inscrits plus bas. Tous les services donnés doivent avoir été jugés nécessaires par un médecin, sauf si l'assurance de certaines dépenses est prohibée par une loi provinciale.

- Lorsqu'un médicament générique existe, celui-ci doit être utilisé ou l'assureur remboursera le médicament original jusqu'à concurrence du prix du générique ;
- Service d'une infirmière autorisée qui n'habite pas habituellement avec vous et n'ayant aucun lien de parenté avec vous ou un membre de votre famille;
- Service de diagnostic, de radiologie, de physiothérapie et l'administration d'oxygène et transfusions sanguines;
- Achat d'écharpes, béquilles, bandages, membres ou yeux artificiels, pourvu que le membre ou l'oeil naturel ait été perdu lorsqu'assuré;
- Location d'un fauteuil roulant, d'un lit hôpital ou d'un poumon d'acier;
- Transport en ambulance autorisée;

- Honoraires d'ostéopathes, psychologues, psychiatre, acuponcteurs, podiâtres et massothérapie conformément aux dispositions du régime (maximum 500$/an).
- Honoraires de chiropraticiens (maximum 1 000$/an).

La garantie de maternité n'est payable que pour une grossesse qui débute après que la personne à charge devienne assurée.

Vous êtes tenu de prendre à votre charge la première tranche de 10,00$ des frais engagés dans une année civile. C'est ce qu'on appelle la "franchise" et cela s'applique à chaque personne assurée. Cependant, le montant maximal est de 20,00$ par famille pour chaque année civile. Les frais qui ont servi a couvrir la franchise dans les trois derniers mois d'une année civile peuvent être utilisés pour couvrir la franchise de l'année civile suivante. Si deux membres de votre famille ou plus sont blessés dans un même accident, une seule et même franchise sera appliquée au total des frais réunis dans une année civile.

Le montant des prestations sera calculé comme suit:

A) Les frais admissibles pour tous les services donnés au salarié ou à ses personnes à charge sont additionnés pour chaque année civile;

B) Le montant de la franchise est ensuite déduit du total;

C) La garantie frais médicaux majeurs couvre ensuite la totalité des frais qui excèdent la franchise. Cependant, à compter du

1er janvier 2018, les frais médicaux majeurs qui excèdent la franchise seront remboursé à 90% et à compter du 1er janvier 2019, les frais médicaux majeurs seront remboursé à 80%.

Le maximum viager est de 25 000,00$ par personne. Cependant, quand une personne a été assurée pour une année civile complète, un montant jusqu'à 2,500,00$ est rétabli au 2 janvier de chaque année sans dépasser le montant maximal original.

La garantie frais médicaux majeurs ne couvre pas les examens médicaux périodiques, les soins dentaires, les voyages nécessaires à la santé, les blessures résultant d'une guerre ou insurrection, les soins ou services couverts par le régime provincial d'assurance-maladie et hospitalisation ou par la loi des accidents du travail, ou tout autre service que le salarié ou la personne à charge n'a pas à payer.

Si lors de votre retraite, votre assurance vie collective décrite à la section 3 demeure en vigueur, la garantie frais médicaux majeurs reste en vigueur pour vous et vos personnes à charge admissibles. Cependant, vous serez tenu de prendre à votre charge comme franchise la première tranche de 25,00$ des frais engagés dans une année civile pour chaque personne assurée. Le maximum de cette franchise est de 50,00$ par famille par année civile. La garantie frais médicaux majeurs couvre ensuite 80% des frais admissibles pour services donnés après votre retraite et qui excèdent la franchise. À l'exception du remboursement des médicaments, le

montant maximal payable pour services donnés après la retraite est de 6 000,00$ pour chaque membre de votre famille.

À compter de l'âge normal de la retraite tel que le prévoit le régime de retraite apparaissant à l'annexe « A », la garantie concernant le remboursement des médicaments est modifiée pour correspondre au régime gouvernemental d'assurance-médicament. Si vous désirez maintenir cette garantie par le régime d'assurance offert par la compagnie, vous devrez alors acquitter une prime annuelle tel que déterminée par l'assureur.

Si vous terminez votre emploi et que vous n'êtes pas admissible à la garantie décrite ci-haut durant la retraite, la garantie frais médicaux majeurs prend fin à la date de votre cessation d'emploi. Cependant:

A) Si vous êtes totalement invalide à ce moment-là, la couverture est prolongée pour couvrir les frais engagés pendant la continuation de l'invalidité jusqu'à concurrence d'un an;

B) Si l'une de vos personnes à charge est hospitalisée, la couverture est prolongée pendant la période d'hospitalisation jusqu'à concurrence d'un an;

C) En cas de grossesse commencée pendant que l'assurance était en vigueur, la couverture est prolongée jusqu'à l'accouchement ou la fin de la grossesse.

Soins visuels

Admissibilité: Douze (12) mois d'ancienneté.

La réfraction de la vue faite par un ophtalmologiste ou un optométriste pour chaque période de vingt-quatre (24) mois pour les adultes (tous les douze (12) mois pour les moins de dix-huit (18) ans) est remboursé à 70% du coût de l'examen.

Les fournitures pour soins visuels recommandées par un ophtalmologiste ou un optométriste sont les suivants:

- Montures, lentilles, lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 250,00 $ ($300,00 à partir du 1er janvier 2018) pour chaque période de vingt-quatre (24) mois (tous les douze (12) mois pour les moins de dix-huit (18) ans);
- Lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 250,00 $ ($300,00 à partir du 1er janvier 2018) dans certains cas bien particuliers ou les lunettes ordinaires ne corrigent pas suffisamment la vision.
- Frais pour soins visuels au laser sur recommandation d'un optométriste une fois à vie maximum 1 000$ pour le salarié régulier seulement.

9. **Garantie soins dentaires**

La garantie soins dentaires est offerte à vous et à vos personnes à charge admissibles, sujette aux limites et exclusions décrites ci-après.

Pour être admissibles, les services et les soins doivent être recommandés et donnés par un dentiste ou un médecin autorisé à pratiquer, être jugés habituels et raisonnables, et pour lequel un plan de traitement a été soumis à l'approbation de la compagnie d'assurance avant le début du traitement. Il n'est pas nécessaire de soumettre un plan de traitement en cas d'urgence ou si les soins dentaires ne dépasseront pas 200,00 $. Les services et soins dentaires se divisent en trois (3) parties distinctes comme suit:

A) Services de base - examens et nettoyage de dents (1 fois à tous les neuf (9) mois), extractions, obturations et autres traitements nécessaires pour soulager le mal de dents;

B) Services de reconstitution - couronnes et incrustations, ponts, dentiers, traitement de canal et traitement des os et tissus supportant les dents;

C) Soins orthodontistes - tout traitement nécessaire pour corriger ou prévenir des défauts de dentition.

Vous serez remboursé à 100% (à 90% à compter du 1er janvier 2018 et à 80 % à compter du 1er janvier 2019) pour les frais occasionnés par les services de base admissibles pour vous et vos personnes à charge jusqu'à concurrence de 750,00 $ par personne dans une année civile, à 50% pour les services de reconstitution et à 50% pour les soins orthodontistes jusqu'à concurrence d'un maximum à vie de 4 500.00 $ à compter du 1er janvier 2017. En vigueur le 15 février 1997, quand une personne a été assurée pour une année civile complète, un montant jusqu'à six cent dollars

(600$) est rétabli au 2 janvier de chaque année sans dépasser le montant maximal original.

Ces frais seront remboursés sur la base du moindre des frais demandés par le dentiste ou le montant prévu au tarif des honoraires de l'association des dentistes de votre province de résidence. S'il existe plus d'une façon de procéder au traitement, les prestations sont versées à l'égard du traitement le moins onéreux.

Les frais pour le remplacement de prothèses dentaires existantes sont admissibles seulement si la prothèse existante n'est plus utilisable et que les frais n'ont pas déjà été remboursés pendant que vous étiez assuré en vertu de ce régime. Si les frais de remplacement ont déjà été versés par ce régime, il y a une période d'attente de trois (3) ans pour le remplacement de prothèses déjà existantes. De plus, la garantie soins dentaires couvre les frais occasionnés pour la réparation des prothèses. Aucune prestation ne sera versée pour le remplacement de prothèses dentaires perdues, égarées ou volées.

Les frais pour soins dentaires défrayés par le régime provincial d'assurance-maladie et hospitalisation, la loi des accidents du travail ou tout autre organisme gouvernemental ainsi que les frais engagés à des fins esthétiques, résultant d'un fait de guerre, ou les services gratuits ne sont pas admissibles.

10. **Demande de règlement**

Lorsque vous ou vos personnes à charge avez droit de recevoir des prestations d'assurance, vous devez obtenir le formulaire de de-

mande de règlement de votre service du personnel ou de l'infirmerie. Lorsque vous avez rempli votre section du formulaire, demandez à votre médecin ou dentiste de remplir la section qui lui est réservée. Retournez ensuite le formulaire au service du personnel afin d'obtenir un règlement de la compagnie d'assurance. En vigueur le 1er juin 1991, les formules d'attestation médicale d'invalidité requises par l'assureur seront défrayées par ce dernier.

Afin de recevoir les prestations auxquelles vous avez droit, les demandes de règlement doivent être présentées dans les délais prévus, comme suit:

A) Indemnité hebdomadaire - la demande de règlement doit être présentée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du début de l'invalidité. En cas de maladie, les prestations seront versées comme décrit précédemment si vous consultez un médecin autorisé au plus tard à la quatrième (4e) journée d'invalidité et demeurez sous les soins du médecin jusqu'à votre retour au travail. Si vous ne consultez pas le médecin dans les quatre (4) premiers jours, les prestations deviendront payables seulement à compter de la date de votre première visite chez le médecin. En cas d'accident, vous devez consulter le médecin au plus tard le lendemain de l'accident pour être admissible aux prestations à partir de la première journée; autrement les prestations seront versées comme si l'invalidité résultait d'une maladie. À cet effet, un diagnostic ou une prescription sur appel téléphonique ne sera pas considéré comme une "visite".

B) Assurance invalidité de longue durée - la demande de règlement doit être présentée dans les six (6) mois qui suivent la date ou l'assurance invalidité de longue durée devient payable. Cependant, nous vous recommandons de présenter votre demande au plus tôt, afin d'éviter tout délai dans le remboursement de vos prestations.

C) Garantie d'hospitalisation en chambre semi-privée - votre demande de règlement doit être présentée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'hospitalisation. Des formulaires de règlement sont disponibles dans tous les hôpitaux. Les prestations sont versées directement à l'assuré à moins que vous ne remplissiez la section demandant que le paiement soit fait à l'hôpital.

D) Frais médicaux majeurs - les demandes de règlement doivent être présentées au plus tard à la fin de l'année civile suivant celle ou les frais ont été engagés. Toutefois, si votre assurance prend fin, toutes vos demandes de règlement doivent être faites dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de résiliation. Vous devez joindre à votre demande de règlement tous les reçus et factures portant le nom du malade, la date des soins reçus et les numéros d'ordonnance des médicaments. N'oubliez pas d'annexer les factures que vous avez acquittées pour couvrir la franchise. Nous vous suggérons de ne pas présenter de demande de règlement à moins que le total de vos factures n'excède la franchise d'au moins 10,00 $.

E) Garantie soins dentaires - Toutes les demandes de règlement doivent être présentées avant la fin de l'année civile qui suit celle ou les frais ont été engagés. Toutefois, si votre assurance prend fin, toutes vos demandes doivent être faites dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de résiliation.

Il faut présenter une demande distincte pour chaque membre de la famille. La déclaration du dentiste et les factures à l'appui de votre demande doivent indiquer le nom du patient, la date et la nature des traitements ainsi que les honoraires demandes. Si l'ensemble des soins dentaires proposés coûtent 200,00 $ ou plus, un plan de traitement doit être soumis à l'approbation de la compagnie d'assurance avant le début du traitement.

Par le plan de traitement, on entend un rapport écrit par un dentiste exposant les résultats de l'examen et la nature du traitement recommandé ainsi que les honoraires demandés. Présentez ce formulaire à votre service du personnel qui le fera parvenir à la compagnie d'assurance. Le plan de traitement permet à la compagnie d'assurance de vous indiquer la somme qui est couverte par la garantie. Une fois le traitement terminé, vous présentez de nouveau une demande de règlement pour recevoir la somme approuvée par la compagnie d'assurance.

Le fait de ne pas consulter un médecin au plus tôt ou de ne pas présenter, dans la période de temps prescrite, une demande de règlement avec factures et rapports de dentiste ou médecin à l'appui, entraînera le refus de votre demande de règlement.

ANNEXE "C"

ENTENTE
ENTRE
LA BRASSERIE LABATT LIMITÉE
ET
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

RÉGIME D'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Considérant que la compagnie a conclu une convention collective avec le syndicat représentant les membres de l'unité de négociation.

Et considérant que les parties en cause conviennent d'une entente supplémentaire à ladite convention collective, et qu'un grief résultant de l'application de la présente entente peut être traité selon la procédure de griefs de la convention collective.

Par conséquent, les parties conviennent de prolonger le régime d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage, tel que décrit plus bas et ce, à compter du 1er septembre 1991 ou à une date ultérieure à laquelle il a été approuvé par le gouvernement fédéral, pourvu que:

A) Le régime soit conforme aux exigences d'emploi et immigration Canada en ce qui touche les régimes d'allocations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage;

B) Les paiements faits par la compagnie, conformément au régime, soient admissibles à la catégorie des frais à déduire pour fins d'impôt sur le revenu des corporations;

C) Les bénéfices, prévus par ce régime et perçus par les salariés, n'empêchent en aucune façon lesdits salariés de recevoir les prestations d'assurance-chômage auxquelles ils ont normalement droit.

1. **But**

Le but de ce régime est de pourvoir une méthode garantissant un revenu à certains salariés qui sont mis à pied.

2. **Admissibilité au régime**

Tout salarié ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté au 1er septembre précédant immédiatement sa mise à pied est admissible au régime.

Le régime d'allocation supplémentaire aux prestations d'assurance-chômage (RASPAC) ne s'appliquera plus à aucun nouveau salarié régulier de l'unité de négociation après la nomination des salariés temporaires dont le nom apparaît sur la liste des salariés temporaires au 25 septembre 2009 (voir lettre d'entente) à titre de salariés réguliers.

3. **Exceptions**

Ce régime ne s'applique pas et ne donne pas droit à des bénéfices:

A) Au salarié suspendu ou congédié. Si la suspension ou le congédiement est remis en question, selon la procédure des griefs de la convention collective, la résolution finale du grief établira le statut du salarié en regard du régime.

B) Au salarié qui est mis à pied pour cause de grève, lock out, ralentissement de la production, piquetage ou de toute autre activité des salariés de la compagnie.

C) Au salarié dont l'emploi se termine à cause d'une directive spécifique ou d'un décret, émanant des autorités gouvernementales et ayant pour effet de restreindre les opérations de la compagnie.

D) Au salarié mis à pied en cas de guerre ou d'agression de la part d'une puissance étrangère, en cas d'acte de sabotage, d'insurrection ou en tout autre cas de force majeure.

E) Au salarié mis à pied et qui avec l'accord de la compagnie prend un congé sans solde au lieu de la mise à pied. Ce salarié est considéré comme ayant choisi de ne pas se prévaloir du régime durant cette période.

4. **Disqualification aux bénéfices**

Un salarié qui a été mis à pied et qui aurait normalement eu le droit de participer au régime ne reçoit pas les bénéfices du régime pour toute semaine:

I) Durant laquelle il est mis à pied et n'a pas fait de demande de prestations d'assurance-chômage, ou durant laquelle il a été exclu ou déclare inadmissible aux prestations d'assurance-chômage pour toute autre raison que la période d'attente obligatoire de deux (2) semaines;

II) Durant laquelle il est mis à pied et ne s'est pas inscrit au Centre de Main-d'oeuvre du Canada dans le cas ou l'inscription est nécessaire pour avoir droit aux bénéfices de l'assurance-chômage ou à une réduction de la période d'attente prescrite par la Commission d'assurance-chômage;

III) Durant laquelle il a refusé ou a négligé d'accepter un emploi qui lui était reconnu approprié, selon la Commission d'assurance-chômage;

IV) Durant laquelle il n'a pas accepté ou ne s'est pas présenté à tout emploi approprié d'au moins une journée normale de travail, à moins d'une raison valable;

V) Durant laquelle il reçoit des bénéfices en vertu du régime d'assurance contre la maladie ou les accidents (bénéfices d'indemnité hebdomadaire) ou durant laquelle il jouit d'un autre régime de bénéfices de la compagnie;

VI) Après qu'il soit devenu admissible à toute forme de rentes selon un régime de rentes, de la compagnie ou gouvernemental;

VII) Durant laquelle il est qualifié pour recevoir une indemnité de la commission de la santé et de la sécurité au travail pour maladie ou accident.

5. **Définitions**

Le terme "salaire" désigne la rémunération pour le travail accompli et la paie de vacances, la rétribution des jours de congé accordés au salarié appelé à être juré, la paie des congés pour deuil, des jours de congé reconnus et la paie de rappel au travail.

Le terme "semaine" signifie la semaine de travail de la compagnie.

Le terme "heures rémunérées et disponibles", utilisé en rapport avec n'importe quelle semaine pour le salarié, signifie:

A) Toutes les heures de travail accomplies par le salarié pour la compagnie ou pour tout autre employeur au cours de la semaine, plus

B) Toutes les heures non-travaillées durant la semaine en question mais pour lesquelles le salarié a reçu un salaire d'un employeur, plus

C) Toutes les heures prévues à l'horaire de la semaine pour un salarié qui n'est pas mis à pied et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, plus

D) Toutes les heures prévues à l'horaire de la semaine pour un salarié mis à pied et qui n'a pas travaillé pour toute autre raison qu'un manque de travail, après avoir reçu un avis de rappel au travail selon la pratique de la compagnie, suivant lequel les heures prévues sont disponibles pour le salarié.

Le terme "heures compensables et disponibles" veut dire en rapport de n'importe quelle semaine pour tout salarié:

A) Toutes les heures travaillées par le salarié pour la compagnie ou pour tout autre employeur dans ladite semaine, plus

B) Toutes les heures non-travaillées par le salarié dans ladite semaine, mais pour lesquelles il reçoit des gages de tout employeur, plus

C) Toutes les heures cédulées dans ladite semaine pour un salarié qui n'est pas en mise à pied et lesquelles il n'a pas travaillées pour toute raison autre qu'un manque de travail, plus

D) Toutes les heures cédulées dans ladite semaine pour un salarié qui est en mise à pied et lesquelles il n'a pas travaillées pour toute raison, autre qu'un manque de travail, après que la compagnie lui a donné un avis raisonnable, selon les pratiques établies par elle, que de telles heures cédulées lui étaient disponibles pour travailler.

En ce qui concerne les salariés rémunérés sur une base hebdomadaire tel qu'indiqué à la section 6, le terme "jours" devra se lire au lieu "d'heures".

Le terme "semaine de mise à pied" désigne la semaine au cours de laquelle la somme des heures rémunérées et disponibles est moindre que la somme des heures hebdomadaires régulières.

Dans les cas des chauffeurs de grande route et de fret, hommes de service et autres chauffeurs, "semaine de mise à pied" veut dire une semaine dans laquelle les heures compensables et disponibles du salarié sont moins de quarante (40). Dans les cas où les salariés rémunérés sur une base hebdomadaire tel que spécifié à la section 6, "semaine de mise à pied" veut dire une semaine dans laquelle les heures compensables et disponibles sont moins de cinq (5).

6. **Bénéfices prévus pour les salariés mis à pied**

Suite aux termes et conditions de ce régime, tel que spécifié, chaque salarié éligible qui est mis à pied de l'unité de négociation, recevra en plus de ses gages pour la semaine, peu importe que ces derniers soient égaux ou supérieurs à 70% du salaire hebdomadaire régulier, un bénéfice du régime pour chaque semaine ou partie de semaine de mise à pied, calcule en déterminant le produit des item 1, 2 et 3 ci-dessous et en soustrayant de ce produit, la somme des item 4 et 5 ci-dessous:

1. Soixante-dix pour-cent (70%).

2. Le taux horaire régulier du salarié sauf pour les salariés rémunérés sur une base hebdomadaire. Dans ce cas, le taux journalier du salarié sera utilisé et devra représenter un cinquième 1/5 du taux de base hebdomadaire applicable.

3. L'excédant de quarante (40) au-delà des heures compensables et disponibles du salarié, excepté dans les cas qui suivent:

   A) Dans les cas des chauffeurs de grande route et de fret, hommes de service et autres chauffeurs, l'excédant de quarante (40) au-delà des heures compensables et disponibles du salarié;

   B) Dans les cas des salariés rémunérés sur une base hebdomadaire, l'excédant de cinq (5) au-delà des jours compensables et disponibles du salarié.

4. La prestation, s'il y a lieu, auquel le salarié a droit en vertu de la loi de l'assurance-chômage pour ladite semaine.

5. Si le salarié est célibataire, la somme de 10,00 $. Le statut de célibataire devant être déterminé selon les règlements de la commission d'assurance-chômage qui sont applicables.

7. **Avantages sociaux durant la période de mise à pied**

Un salarié mis à pied conserve ses droits de participation aux régimes d'avantages sociaux de la compagnie qui s'appliquent aux salariés de l'unité de négociation et ce, jusqu'à la date la plus reculée, soit la fin du mois suivant le dernier mois au cours duquel il a travaillé dans l'unité de négociation, soit jusqu'à la fin du dernier mois au cours duquel il a retiré des bénéfices en vertu de ce régime. Aux fins du présent paragraphe, les régimes d'avantages sociaux n'incluent pas le régime de rentes ni les régimes d'assurance contre la maladie ou les accidents qui ne couvrent que

l'indemnité compensant la perte de salaire en cas de maladie ou d'accident. Malgré ce qui précède, un salarié régulier qui avait dix (10) années d'ancienneté au moment de sa mise à pied et qui, si rappelé au travail en dedans de deux (2) semaines de la mise à pied, ne peut se présenter au travail par suite d'une maladie ou d'un accident non industriel, est éligible à l'assurance salaire court terme et long terme à compter de la date à laquelle il est rappelé.

Un salarié mis à pied, qui conformément à ce qui précède, ne participe plus au régime d'avantages sociaux, est réintégré à ce régime aussitôt qu'il accomplit huit (8) heures de travail dans l'unité de négociation.

8. **La durée des bénéfices**

Le maximum des bénéfices auxquels un salarié a droit ne doit, en aucun cas, excéder les bénéfices prévus au tableau A. Cependant, le droit aux bénéfices d'un salarié sera moindre que le maximum s'il a utilisé de ses bénéfices et ne les a pas subséquemment reconstitués.

Les semaines de bénéfices utilisées sont reconstituées au taux de 1/10 de semaine pour chaque jour entier pour lequel le salarié reçoit un salaire de la compagnie jusqu'au maximum des bénéfices auxquels il a droit selon le tableau A. Le salarié ne peut accumuler aucun crédit lui donnant droit à des bénéfices futurs durant toute période au cours de laquelle il est déjà admissible au maximum apparaissant au tableau A.

TABLEAU A

Nombre d'années complètes d'ancienneté au 1er septembre précédant immédiatement sa mise à pied	Droit maximum aux bénéfices
15 ans ou plus	78 semaines
10 ans ou plus	65 semaines
5 ans ou plus	52 semaines
4 ans ou plus	45 semaines
3 ans ou plus	35 semaines

Le nombre maximum de semaines de bénéfices qu'un salarié peut utiliser durant toute période de douze (12) mois, à compter du 1er septembre, n'excédera pas son droit maximum aux bénéfices tel que déterminé au dit 1er septembre selon le tableau A ci-dessus.

Les semaines de bénéfices accumulées de chaque salarié admissible seront réduites d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 32 heures; de 4/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 24 heures; de 3/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 16 heures; de 2/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour plus de 8 heures et de 1/5 d'une (1) semaine pour chaque semaine durant laquelle il est mis à pied et reçoit des bénéfices pour 8 heures ou moins. Les semaines de bénéfices seront également réduites

d'une semaine pour chaque semaine durant laquelle le salarié est mis à pied mais a été disqualifié pour une des raisons énumérées aux paragraphes I, II, III et IV de la section 4.

L'allocation aux bénéfices d'un salarié sera rétablie au taux de un dixième (1/10) d'une semaine pour chaque huit (8) heures complétées durant lesquelles il a reçu des gages de la compagnie, après le 1er septembre 1977, exception faite à ce qui suit:

A) Dans les cas des chauffeurs de grande route, des chauffeurs de fret, hommes de service et autres chauffeurs, l'allocation aux bénéfices sera rétablie au taux de un dixième (1/10) d'une semaine pour une journée normale complétée durant laquelle il a reçu des gages de la compagnie;

B) Dans les cas des salariés rémunérés sur une base hebdomadaire, l'allocation aux bénéfices sera rétablie au taux de un dixième (1/10) d'une semaine pour chaque journée complétée durant laquelle il a reçu des gages de la compagnie.

9. **Déductions**

Tout paiement fait au salarié en vertu du présent régime sera soumis à toutes les déductions exigées, soit par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, soit par les dispositions de la convention collective ou avec l'autorisation volontaire du salarié en cause.

10. **Demandes**

Les salariés devront se conformer aux règlements et à la marche à suivre et soumettre tous les rapports et faire leur demande selon

les règles établies par la compagnie après consultation avec le syndicat. La falsification volontaire de faits, devant servir à déterminer les droits aux bénéfices du régime d'un salarié, entraînera la perte desdits bénéfices pour une période de douze (12) mois suivant la découverte de ladite falsification et cette mesure n'écarte pas toute autre mesure disciplinaire qui peut être imposée par la compagnie sous réserve de la procédure des règlements des griefs prévue à la convention collective.

11. **Rapports**

La compagnie fera un rapport périodique au syndicat, à toutes les semaines quand des salariés seront mis à pied et toucheront des bénéfices en vertu du régime. Ces rapports contiendront les renseignements concernant le nombre de salariés qui ont été mis à pied, la durée de la mise à pied, les paiements d'indemnité faits à chacun de ces salariés en vertu du régime, le nombre de salariés non-admissibles, le nombre de ceux qui ont été disqualifiés et tout autre renseignement pertinent.

12. **Durée de l'entente**

Cette entente entre en vigueur à la date à laquelle la convention collective dont elle constitue une annexe entre en vigueur, et le demeure jusqu'à la date d'échéance de cette dernière.

ANNEXE « D »

ENTENTES SPÉCIALES

La Brasserie Labatt Limitée et le syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN) conviennent de ce qui suit pour la durée de la convention collective:

1. **Aides durant les périodes de révision**

Procédure de sélection (aide-entretien et nettoyage de machinerie)

1. A) Un avis sera affiché à chaque année vers le mois de mai, demandant des aide-entretiens pour la période de révision annuelle commençant généralement en septembre de la même année;

B) Cette demande s'applique seulement aux salariés de l'empaquetage prioritairement de l'équipe "A" et à ceux qui ont l'ancienneté pour en faire partie;

C) Lorsqu'un salarié a été choisi pour la période de révision et qu'il devrait, normalement, être déplacé d'équipe dans l'empaquetage, parce que son ancienneté ne lui permettait plus de demeurer dans l'équipe "A", ce dernier devra compléter la période de révision déjà commencée.

D) Un salarié cédulé sur une période de révision de deux (2) semaines et plus sera considéré comme ayant fait une période de révision complète.

2. Les candidats qui n'ont aucune expérience antérieure de ces périodes de révision devront passer un examen pratique afin d'évaluer leurs aptitudes (connaissance de l'outillage, notion de base mécanique, etc.).

3. Lors du choix des aides par ancienneté, lorsque deux (2) opérateurs sont requis de travailler en équipe sur certaines unités telles que soutireuse, laveuse, étiqueteuse (empileuse 4 et 5) au moins un (1) de ces opérateurs doit posséder une expérience comme aide-mécanicien sur ladite unité. Il va de soi que lorsqu'un (1) seul opérateur est requis, celui-ci doit donc aussi être expérimenté.

4. Si un salarié est absent (vacances, maladie, etc.) à l'intérieur d'une période de révision (une ligne) son tour sera considéré comme passé.

5. Tout salarié qui a une exemption médicale et qui, par conséquent, ne peut accomplir certaines tâches, sera exclus de la liste tant et aussi longtemps que cette exemption sera en vigueur.

6. Lorsqu'un opérateur est choisi en dehors de son tour régulier, son tour devra être passé lors de la révision suivante (une ligne).

7. En cas d'absence prolongée due à la maladie, accident, etc., le salarié suivant sur la liste d'ancienneté comblera ce poste sans perdre son tour régulier.

8. Lorsqu'un salarié ne peut remplir ses fonctions adéquatement, soit par désintéressement, manque d'habileté, manque de connaissance, etc. et ce après un essai raisonnable, le département de l'entretien se réserve le droit de le retourner dans son département.

9. Les aides ou les opérateurs de camions à fourche qui ont accepté de travailler pour l'entretien travailleront sur leur équipe normale si les activités de révision le requièrent. Si le besoin de main-d'œuvre sur une équipe donnée excède le nombre de salariés de cette équipe sur la liste, les salariés des autres équipes de travail se verront offrir la possibilité de changer d'équipe. S'il n'y a pas de volontaires, les salariés manquants seront désignés par ordre inverse d'ancienneté à même la liste des salariés qui ont appliqué sur l'affichage.

2. **Salariés de réserve pour les autres chauffeurs**

Si un salarié régulier désire que son nom soit inscrit à la banque de réservistes au sous-département des autres-chauffeurs, il doit:

1. Avoir une expérience valable sur ce type de véhicule, être âgé d'au moins vingt-cinq (25) ans et être détenteur d'un permis de conduire classe un (1);

2. Passer avec succès un test de conduite avec le moniteur de conduite;

3. Lorsque suite au texte prévu en "2", il est décrété par le moniteur de conduite que le postulant a besoin d'une période de

familiarisation avec l'équipement, il lui sera alloué jusqu'à une (1) semaine d'entraînement.

Exceptionnellement, la compagnie pourra utiliser un salarié qualifié de la manutention pour le déplacement des remorques.

3. **Travail du 24 et 31 décembre**

La compagnie continuera la pratique actuelle concernant le travail du 24 et 31 décembre, afin d'accommoder tous les salariés partout ou c'est possible.

Il est entendu que cette procédure ne pourra être suivie pour le maintien des services opérationnels.

4. **Vacances empaquetage**

Les parties confirment la pratique actuelle à l'effet que les vacances sont prises par ancienneté et par la suite, par opération au département de l'empaquetage.

La compagnie et le syndicat devront se rencontrer au cours du mois de février de chaque année, pour décider du nombre d'opérateurs de la même opération qui pourront prendre leurs vacances dans la même semaine en tenant compte de la bonne marche des opérations.

Il est entendu, que la compagnie et le syndicat collaboreront le plus étroitement que possible afin de permettre au plus grand nombre possible de salariés réguliers de l'empaquetage de pouvoir choisir leurs vacances dans les dix (10) semaines précédant la Fête du

Travail. Il est par contre entendu que la période officielle pour les vacances estivales, est celle prévue à l'article 13.2 de la convention collective.

Pour les semaines de relâche scolaire d'hiver, le nombre de salariés réguliers autorisés à aller en vacances à chaque semaine, sera égal à vingt pour cent (20%) des salariés réguliers du département, à moins d'entente entre la compagnie et le syndicat.

5. **Préposé aux uniformes**

Le remplacement temporaire du préposé aux uniformes est effectué par un salarié de l'empaquetage et ensuite par un salarié de la conciergerie.

6. **Remplacement temporaire - Commissionnaire**

Dans le cas de remplacement temporaire d'une (1) semaine et plus, le poste de commissionnaire sera comblé par un salarié régulier. Le poste sera comblé en priorité par un salarié dont l'état de santé l'empêche de faire son travail normal, mais qui doit quand même rencontrer les exigences de ce poste.

7. **Remplacement temporaire - Préposé au P.O.S.**

Dans le cas de remplacement temporaire d'une (1) semaine et plus d'un salarié régulier au P.O.S., celui-ci sera comblé par un autre salarié régulier. Un affichage sera fait et le candidat sera choisi par ancienneté à la condition qu'il puisse rencontrer les exigences du poste et y demeurera tant qu'il remplira les exigences du poste.

Il est entendu que les besoins temporaires supplémentaires seront comblés selon la pratique actuelle.

8. **Coûts des cours de conduite**

La compagnie remboursera les frais d'un cours de conduite donné par une école reconnue par celle-ci et par le Ministère du Transport du Québec jusqu'à concurrence de 1,500 $ à un (1) salarié régulier au moment où il aura été affecté en permanence à un poste d'aide-chauffeur ou autre-chauffeur. Le salarié régulier devra obtenir l'autorisation du chef de la sécurité routière sur le choix de l'école avant de débuter ses cours.

9. **Entrepôt satellite à proximité de l'usine**

A) La compagnie maintiendra les travaux de nettoyage à un entrepôt satellite à proximité de l'usine qu'elle opérera sur la même base que celle en vigueur à l'usine.

10. **Vacances - Expédition, Entretien, Brassage**

Il est entendu, que la compagnie et le syndicat collaboreront le plus étroitement que possible afin de permettre au plus grand nombre possible de salariés réguliers des départements ci-dessus mentionnés de pouvoir choisir leurs vacances dans les dix (10) semaines précédant la Fête du Travail. Il est par contre entendu que la période officielle pour les vacances estivales, est celle prévue à l'article 13.2 de la Convention Collective.

11. **Magasin central - commande des pièces**

Il est convenu que le travail de support joué par le magasin central au processus de commande des pièces appartient à l'unité de négociation.

Lors d'absence pour vacances ou autres motifs, un salarié du magasin central est affecté au remplacement, pourvu qu'il possède les qualifications requises.

12. **Formation, projet et brigade d'urgence**

Pour l'usine et C.M.M., lorsque des salariés des équipes « B » et « C » doivent participer à des activités reliées au processus d'amélioration continue sur l'équipe « A » (tel que formation, projet), la procédure prévue à l'entretien sera appliquée.

De plus, si un salarié faisant partie de la brigade d'urgence a l'ancienneté pour être sur l'équipe de jour au début de l'assignation, celui-ci complétera alors le mois complet.

13. **Paiement des vacances, boni de vacances et congés de maladie**

Pour avoir droit au paiement des vacances, du boni de vacances et des congés de maladie, un salarié doit avoir travaillé au moins une (1) semaine dans l'année de référence pertinente.

14. **Postes de concierge**

La compagnie maintient un (1) poste de concierge à la conciergerie et un (1) poste de concierge à l'expédition usine.

15. **Postes permanents**

La compagnie accordera le statut de salarié régulier à un (1) salarié temporaire pour chaque tranche de trois (3) salariés réguliers qui prennent leur retraite, qui décèdent, qui quittent la compagnie ou qui sont congédiés après épuisement de tout recours juridique.

Tous ces postes feront l'objet d'un affichage de poste conformément à l'article 7.1 de la convention collective ainsi que les postes laissés vacants suite à ces affichages. Par la suite, tous les autres postes laissés vacants seront accordés aux salariés temporaires à l'exception des postes qui constituent pour certains salariés un salaire de base supérieur.

Les salariés choisis suite à l'affichage de poste seront assujettis à la période de probation prévue à l'article 7.2 A) de la convention collective.

Les salariés choisis en fonction de la liste générale pour combler les postes permanents devront posséder les compétences requises et subir avec succès un examen médical de la compagnie.

Les salariés temporaires qui seront nommés salariés réguliers seront remplacés par des salariés occasionnels déjà à l'emploi et qui sont inscrit sur la liste (voir lettre d'entente #13) entendu entre les parties, le tout en fonction de leur dernière date d'embauche à la compagnie en autant qu'ils aient travaillé au moins deux mille deux cents heures (2 200).

Par la suite, Les salariés temporaires qui seront nommés salariés réguliers seront remplacés par des salariés occasionnels déjà à l'emploi choisis par l'employeur ou par des salariés embauchés directement de l'extérieur.

Malgré ce qui précède, l'application des modalités mentionnées aux paragraphes ci-dessus (1 du 3) cessent de s'appliquer au plus tard le 31 décembre 2023.

ANNEXE "E"

POLITIQUE DES EMPLOYES TEMPORAIRES

1. **Liste générale des salariés temporaires**

Une liste générale des salariés temporaires sera établie pour la durée de la convention collective, sujette à une révision entre la compagnie et le syndicat dans les trente (30) jours de la ratification de la convention collective.

Le rang des salariés inscrits sur cette liste des salariés temporaires est en fonction de leur dernière date d'embauche à la compagnie. Cette liste servira à déterminer la classification des temporaires et à donner une priorité d'embauche pour un poste permanent de l'unité de négociation au salarié dont le nom apparaît sur la liste, le tout sujet à l'application de l'article 7 de la convention collective.

Pour qu'un salarié temporaire soit maintenu sur la liste générale des salariés temporaires, il doit satisfaire aux exigences suivantes:

1. Posséder les compétences et habiletés requises pour remplir les exigences de l'emploi.

2. Subir avec succès un examen médical de la compagnie.

Pour les départements d'entretien, garage, machines fixes et traitements des eaux, une liste séparée de salariés temporaires par corps de métier sera maintenue afin de donner une priorité d'embauche pour un poste permanent. Il est entendu que pour se qualifier comme salarié temporaire, celui-ci devra avoir travaillé préala-

blement comme salarié occasionnel pour une période de deux mille deux cents heures (2 200) dans son corps de métier.

2. **Bénéfices des salariés temporaires**

A) Les salariés temporaires de l'intérieur auront droit aux uniformes identifiés.

B) Depuis juin 1991, les salariés temporaires se joignent au régime de retraite dans l'année de calendrier suivant celle où ils ont travaillé sept cents heures (700).

3. **Mises à pied et rappels**

A) Les salariés temporaires seront ordonnés dans leur département par ancienneté selon la liste générale. La compagnie respectera l'ancienneté des salariés temporaires lors des mises à pied et de rappel.

B) Sans restreindre les droits de la compagnie en 6.1, la compagnie pourra, après entente avec le syndicat, transférer des salariés temporaires, mis à pied d'un département à un autre afin de permettre à ceux-ci de travailler, selon les principes d'application suivants :

1. Lorsqu'il y a des mises à pied de temporaires dans un département et qu'il y a des occasionnels au travail ;

2. Le déplacement devra être d'une durée minimum de 4 semaines ;

3. L'entraînement nécessaire à un tel déplacement ne peut être supérieur à une semaine ;

4. Le salarié temporaire visé devra accepté le transfert.

4. **Processus d'évaluation des besoins de main-d'oeuvre**

La compagnie et le syndicat conviennent de créer un comité dont le mandat sera de mettre en place un processus d'évaluation des besoins en main-d'oeuvre permanente sur une base annuelle. Ce comité sera formé d'un maximum de deux (2) salariés temporaires et de trois (3) représentants du syndicat dont le président du syndicat et d'un maximum de cinq (5) représentants de la compagnie. Les données de référence seront la liste des salariés réguliers (excluant les absents à long terme et les salariés en congé sans solde pour affaires syndicales qui occupent une fonction syndicale) et les besoins en main-d'oeuvre cédulés en février (excluant les absences, les vacances, les congés sans solde et la formation).

Exemple :

Nombre de salariés réguliers tels que définis ci-dessus en février: 650

Besoins de main-d'oeuvre tels que définis ci-dessus en février: 655

Différence: 5 salariés à nommer

Toutefois, il est entendu que le nombre de salariés réguliers à être nommés sera déterminé par le comité en tenant compte des situations exceptionnelles pouvant se produire dans les opérations.

5. **Montant forfaitaire pour assurance**

Un montant de sept cent (700 $) par année sera versé aux salariés temporaires en guise d'aide pour l'achat d'une protection d'assurance de leur choix. Ledit montant sera versé au milieu de juillet de chaque année.

6. **Processus d'évaluation des besoins de main-d'œuvre des départements entretien, garage, machines fixes et traitement des eaux**

La compagnie et le syndicat conviennent de créer un comité dont le mandat sera de mettre en place un processus d'évaluation des besoins en main-d'œuvre permanente à l'entretien, garage, machines fixes et traitement des eaux, sur une base annuelle. Ce comité sera formé d'un maximum de trois (3) représentants du syndicat et d'un maximum de trois (3) représentants de la compagnie. Les données références seront la liste des salariés réguliers (excluant les absents à long terme et les salariés en congé sans solde pour affaires syndicales qui occupent une fonction syndicale extérieure et les besoins en main-d'œuvre cédulés en juillet (excluant les absences, les vacances, les congés sans solde, les projets capitaux, les révisions, l'entretien du bâtiment et la formation).

Toutefois, il est entendu que le nombre de salaries réguliers à être nommés sera déterminé par le comité en tenant compte des situations exceptionnelles pouvant se produire dans les opérations.

ANNEXE "F"

ÉQUIPES DE FIN DE SEMAINE

L'utilisation des équipes de fin de semaine a pour objet de répondre aux exigences du marché en augmentant la capacité de production. La compagnie tentera de favoriser la production sur l'équipe de semaine. Cependant, en considération des besoins éventuels du marché, des exigences de la production. La compagnie peut mettre en opération des équipes de fin de semaine sur des quarts de travail de douze (12) heures.

Ces équipes peuvent être utilisées dans tous les départements pour fin de production seulement.

Pour les salariés affectés à l'une ou l'autre des équipes de fin de semaine, les dispositions prévues à la présente annexe ont préséance sur les dispositions prévues à la convention collective.

De plus, la compagnie conserve son droit d'octroyer d'autres tâches (dans leurs départements respectifs) aux salariés affectés à la présente annexe.

Il est entendu que la pratique actuelle concernant le département du brassage est maintenue (secteur brassage et fermentation).

1. Les heures quotidiennes et hebdomadaires des salariés affectés aux équipes de fin de semaine sont de douze (12) heures par jour et de vingt-quatre (24) heures par semaine, réparties par la compagnie en respectant les limites suivantes:
   - Début des équipes de fin de semaine: entre le vendredi 22h00 et samedi 00h00;

- Fin des équipes de fin de semaine: entre le dimanche 22h00 et dimanche 24h00.

Ainsi, la fin de semaine peut débuter le vendredi à 22h00 et se terminer au plus tard le dimanche à 24h00 (minuit).

S'il arrivait qu'une seule équipe de douze (12) heures soit nécessaire, l'horaire de travail sera :

- Samedi : en continuité de l'équipe de soir du vendredi.
- Dimanche : précédent immédiatement l'équipe de nuit du lundi.

2. Le ou vers le mois de novembre de chaque année, la compagnie procédera à établir une liste des salariés réguliers et temporaires intéressés à travailler sur les équipes de fin de semaine pour l'année civile suivante en procédant de la façon suivante:

A) La compagnie détermine le nombre approximatif de classifications (postes) nécessaires et les tâches afférentes à ces classifications et affiche pendant trente (30) jours sur les babillards de tous les départements concernés en y identifiant la tâche requise.

B) Les salariés réguliers et temporaires occupant la classification concernée et remplissant la tâche requise peuvent poser leur candidature en y inscrivant leurs noms.

C) Lorsqu'il y aura des équipes de fin de semaine mises en opération par la compagnie, elle détermine les salariés dans chaque département retenus selon l'ordre suivant:

I) Par ancienneté des salariés réguliers;

II) Par le rang des salariés temporaires selon la liste départementale ;

Les salariés seront avisés environ un (1) mois avant la date du début du travail la fin de semaine.

D) S'il reste des postes à combler, la compagnie peut, à son choix, les combler en assignant les salariés temporaires par ordre inverse de leurs rangs sur la liste départementale des salariés temporaires ou faire effectuer le travail par un salarié occasionnel ou étudiant.

E) Un salarié qui est inscrit sur la liste prévue au paragraphe précédant, devra demeurer sur cette liste pour une période d'un (1) an (1er janvier au 31 décembre).

3. La compagnie peut également embaucher du personnel à l'extérieur de l'entreprise. Les salariés de métier, ainsi engagés, ne pourront cependant pas être ajoutés à la liste des salariés devant être considérés par la compagnie en vertu de l'article 1.6 de la convention collective.

4. Si un poste devient vacant de façon permanente en cours d'année, il est comblé, premièrement, par un salarié régulier ou temporaire

qui avait posé sa candidature mais qui avait été refusé et, deuxièmement, par un occasionnel désigné par la compagnie.

5. Les primes de soir et de nuit prévues à l'article 16.9 de la convention collective seront accordées aux salariés de fin de semaine. Ils recevront le total de ces primes divisé en deux (2) pour toutes les heures de travail effectuées la fin de semaine. Cependant, cette prime n'est pas majorée pendant les heures en surtemps.

6. Les taux réguliers de salaires prévus à l'article 16 de la convention collective s'appliquent à toutes les heures régulières de travail pour les fins de semaine. La compagnie paiera trente six (36) heures au taux de salaire régulier du salarié pour vingt-quatre (24) heures travaillées, soit six (6) heures de primes pour le travail effectué le samedi et six (6) heures de prime pour le travail effectué le dimanche. Cette prime est payée au prorata des heures travaillées.

   Si du temps supplémentaire devient nécessaire, les critères prévus à l'article 11.6 de la convention collective s'appliquent en considérant cependant, en priorité, les salariés affectés sur les équipes de fin de semaine et par la suite, les salariés sur les équipes de semaine.

   Un salarié de fin de semaine ne peut être assigné en surtemps que pour un maximum de six (6) heures par jour.

   Le surtemps de fin de semaine est défini comme étant tout travail requis par la compagnie au-delà de la journée normale de travail de douze (12) heures. Ce surtemps est rémunéré à taux et demi et de

temps double après quatorze (14) heures de travail consécutif. Les salariés de fin de semaine ne seront pas considérés pour le surtemps à être effectué la semaine.

7. Les salariés des équipes de fin de semaine ont droit à deux (2) périodes payées de repas de trente (30) minutes et à deux (2) périodes payées de repos de quinze (15) minutes durant la journée normale (12 heures) réparties par la compagnie.

8. Quant aux vacances, l'article 13 continue de s'appliquer en considérant qu'une (1) semaine de vacances constitue, pour les salariés affectés aux équipes de fin de semaine, une (1) fin de semaine (24 heures).

9. Les salariés réguliers et temporaires de fin de semaine, en autant qu'ils se conforment aux stipulations de la convention collective, recevront huit (8) heures à leur taux régulier lorsque les congés fériés sont observés durant un jour de semaine. Si un (1) jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche et que l'entreprise n'est pas en opération, les salariés réguliers et temporaires recevront douze (12) heures à leur taux régulier plus le paiement de la prime d'assiduité.

10. Les salariés réguliers de fin de semaine ont droit à six (6) jours de maladie rémunérés à raison de huit (8) heures par jour selon les modalités prévues à l'article 14.10 de la convention collective.

11. Les salariés réguliers affectés aux équipes de fin de semaine maintiennent leur admissibilité au régime de retraite prévu à l'annexe

« A » dans la mesure où ils paient l'équivalent de la cotisation annuelle requise de la part du salarié.

12. Quant aux délais prévus à la convention collective, ils sont adaptés de la façon suivante pour les salariés de fin de semaine:

1) Si un salarié de fin de semaine doit être réprimandé, la compagnie doit prendre sa mesure dans un délai de six (6) jours ouvrables (à l'exclusion des jours de maladie, vacances, jours de fêtes légales et jours non cédulés) après l'infraction présumée ou après découverte de l'infraction présumée, sauf si ce délai est prolongé après accord entre la compagnie et l'exécutif du syndicat;

2) Le délai prévu à l'article 5.14 est modifié pour vingt-et-un (21) jours;

3) Le délai prévu à l'article 8.5 est modifié pour vingt-et-un (21) jours;

4) Le délai prévu à l'article 9.4 A) est modifié pour vingt-un (21) jours.

13. Quant au paragraphe 3 de l'article 6 de l'annexe "C" de la convention collective, pour les salariés de fin de semaine, l'expression "l'excédent de quarante (40)" est modifié par "l'excédent de vingt-quatre (24)".

14. Nonobstant l'article 16.3, la compagnie pourra utiliser des salariés autres que réguliers comme opérateurs sur les équipes de fin de semaine.

15. Avant l'instauration et après l'application des équipes de fin de semaine, les parties à la présente convention collective conviennent de se rencontrer et de discuter des modalités concernant la mise en application des équipes de fin de semaine.
Toute modification à la présente annexe devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

16. En ce qui concerne les congés de mortalité, de naissance et d'adoption, l'article 14.4 continue de s'appliquer en considérant que le salarié ne subit aucune perte de salaire (deux (2) jours d'absence du travail maximum).

ANNEXE « G »

HORAIRE DE FIN DE SEMAINE - ENTRETIEN ET SANITATION

1. **Définition**

Lorsque les opérations le nécessitent, l'horaire de travail de fin de semaine de l'entretien et de la sanitation - empaquetage sera de vingt-huit (28) heures réparties en un maximum de trois (3) journées consécutives du vendredi au dimanche pour l'empaquetage et du vendredi au lundi (4 heures le vendredi ou 4 heures le lundi) pour l'entretien, à moins d'entente avec le syndicat. La compagnie paiera quarante (40) heures au taux de salaire régulier du salarié pour vingt-huit (28) heures travaillées, soit six (6) heures de primes d'assiduité pour le travail effectué le samedi et six (6) heures de primes d'assiduité pour le travail effectué le dimanche. Cette prime est payée au prorata des heures travaillées durant cette journée.

Il est entendu que les salariés de l'entretien pourront effectuer du travail dans tous les départements, excepté au département du brassage (électrique). Par contre, la pratique actuelle dans le département du brassage (électrique) lors de certains travaux est maintenue.

Vacances sanitation :

Le choix de vacances des opérateurs de l'annexe G devra se faire entre eux peu importe leur opération. Les remplaçants ne sont pas

visés par cette disposition. La lettre d'entente continue de s'appliquer.

2. **Conditions - Générales**

A) Pour les salariés de l'entretien et de la sanitation - empaquetage, le surtemps sera payé au taux de temps et demi après huit (8) heures ou douze (12) heures de travail (selon le cas) faites dans une journée et le taux de temps double sera applicable après dix (10) heures ou quatorze (14) heures de travail (selon le cas) faites dans une journée.

B) Le travail accompli une première journée supplémentaire dans une même semaine de travail sera payé au taux de temps et demi pour les douze (12) premières heures de travail et le taux de temps double sera applicable après douze (12) heures de travail.

C) Le travail accompli une deuxième journée supplémentaire dans une même semaine de travail, sera payé au taux de temps double pour les douze (12) premières heures de travail et le taux de temps triple sera applicable après douze (12) heures de travail.

D) Pour les salariés de l'entretien et de la sanitation - empaquetage, si la fête tombe en dedans de la semaine alors qu'il travaille huit (8) heures, les huit (8) premières heures travaillées seront alors payées à temps et demi et le taux double sera applicable après huit (8) heures de travail, en plus de la journée de fête. Si la fête tombe en dedans de la semaine de travail

alors qu'il travaille douze (12) heures, celui-ci recevra le taux de temps double pour les douze (12) premières heures de travail et le taux triple sera applicable après douze (12) heures de travail et il recevra en plus le paiement de la fête. Toutefois, la prime d'assiduité n'est pas payable lorsque le salarié travaille un jour férié.

E) Les salariés, en autant qu'ils se conforment aux stipulations de la convention collective, recevront huit (8) heures à leur taux régulier lorsque les congés fériés sont observés, sauf si un (1) jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche et que les salariés ne sont pas requis de travailler, alors ceux-ci recevront (12) heures à leur taux régulier plus le paiement de la prime d'assiduité.

F) Les salariés réguliers ont droit à six (6) jours de maladie rémunérés à raison de huit (8) heures par jour selon les modalités prévues à l'article 14.10 de la convention collective.

G) Les salariés affectés aux horaires de fin de semaine ont droit, lorsqu'ils travaillent une journée normale de douze (12) heures à deux (2) périodes payées de repos de trente (30) minutes et à deux (2) périodes payées de repos de quinze (15) minutes durant la journée normale réparties par la compagnie.

H) En ce qui concerne les congés de mortalité, l'article 14.4 continue de s'appliquer en considérant que le salarié ne subit aucune perte de salaire (deux (2) ou trois (3) jours d'absences du travail maximum, selon l'horaire de travail).

I) Pour les vacances, l'article 13 continue de s'appliquer en considérant qu'une semaine de vacances constitue une fin de semaine.

J) Pour les congés de mortalité, naissance ou adoption, l'article 14.4 s'applique, mais les salariés ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'ils doivent s'absenter du travail dans de telles circonstances.

K) Les salariés réguliers affectés aux horaires de fin de semaine maintiennent leur admissibilité au régime de retraite prévu à l'annexe « A » dans la mesure où ils paient l'équivalent de la cotisation annuelle requise de la part du salarié.

3. **Modalités - Entretien**

A) À moins d'entente avec le syndicat, un maximum de quatorze (14) salariés dont sept (7) mécaniciens, trois (3) électriciens, deux (2) tuyauteurs, un (1) magasinier et un (1) machiniste seront affectés à l'horaire de travail de fin de semaine et la journée de travail débutera vers 7h00. Il est entendu que les maximums et le début de la journée de travail ne s'appliquent pas lorsque les équipes de fin de semaine en vertu de l'annexe « F » sont en opération. Il est également entendu que l'horaire de travail du dimanche pourra être de midi à minuit pour un (1) mécanicien, un (1) électricien et un (1) tuyauteur selon les besoins.

B) À moins d'entente avec le syndicat, les salariés de l'entretien sont affectés aux horaires de fin de semaine au prorata du nombre de lignes non disponibles pour l'entretien pendant la semaine, la disponibilité d'une ligne dans une semaine étant un minimum de trente-deux (32) heures d'arrêt sur le même quart de travail.

C) Les horaires de fin de semaine à l'entretien feront partie du choix d'équipe et tous les salariés de l'entretien pourront choisir d'en faire partie. Advenant que le nombre de salariés soient insuffisant, la compagnie procédera alors par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés.

4. **Modalités - Sanitation**

A) L'horaire de travail de la sanitation sera le suivant:

Vendredi (à toutes les deux (2) semaines)	: 7h00 à 15h00
Samedi	: 6h00 à 18h00
Dimanche	:12h00 à minuit

Ces heures sont sujettes à révision après entente avec la compagnie et le syndicat.

B) Les horaires de fins de semaine à la sanitation feront partie du choix d'équipe et le choix des salariés réguliers se fera par ancienneté et par opérations en fonction du besoin des opérations. Advenant que le nombre de salariés réguliers soient in-

suffisants, la compagnie procédera par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de l'opération concernée.

ANNEXE « H »

OCTROI DES POSTES ET CLASSIFICATIONS

1. Affichage de postes à la signature de la convention collective

À la suite de la signature de la convention collective, tous les postes réguliers des classifications 3, 6, 29 (sauf pompier en devoir et sanitation annexe G) seront affichés et comblés conformément aux modalités suivantes.

Les postes seront affichés par département et par opération, en février 2010, pour une durée de 21 jours.

Les postes seront attribués aux salariés réguliers du département du poste affiché et qui sont qualifiés au 31 décembre 2009.

Si aucun salarié régulier ne pose sa candidature suite à l'affichage, la compagnie désignera un salarié régulier qualifié du département concerné par ordre inverse d'ancienneté.

Malgré ce qui précède, les salariés réguliers du département du P.O.S., conciergerie, autres chauffeurs, magasin central, ainsi que l'homme de service du département du garage et le commissionnaire du département de l'expédition, peuvent soumettre leur candidature sur un affichage d'un autre département pour lequel ils sont qualifiés.

Exceptionnellement, pour les salariés du magasin central et autres chauffeurs, ceux-ci pourront poser leur candidature à l'expédition

ou à l'empaquetage selon un nombre prédéterminé par la compagnie.

2. **Salariés « étoilés »**

Tout salarié régulier à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de la convention collective qui ne soumet pas sa candidature lors de l'affichage de février 2010 mentionné ci-dessus ou qui demande à occuper un poste d'une classification dont le taux de salaire est inférieur à son taux de salaire, maintient son taux de salaire et est considéré comme un salarié «étoilé».

Un salarié «étoilé» ne reçoit aucune augmentation de salaire pendant la durée de la convention collective tant et aussi longtemps qu'il continue d'occuper un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien.

Nonobstant ce qui est prévu à la convention collective sur la rémunération variable, un salarié «étoilé» bénéficie du programme de rémunération variable au taux maximal de 4 % de son salaire régulier de base.

Un salarié régulier à l'emploi de la compagnie à la date de la signature de la convention collective qui ne peut plus exercer ses fonctions dans son département à cause d'un handicap physique et qui est transféré pour raisons de santé dans un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, devient salarié «étoilé».

3. **Affichage des postes des classifications 3,6,29**

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire dans la convention collective, lorsqu'un poste régulier d'une des classifications supérieures devient vacant, il doit être comblé prioritairement par un salarié «étoilé» conformément aux modalités suivantes.
Le poste est affiché par département et par opération, pour une durée de vingt et un (21) jours.

Le poste est attribué au salarié régulier «étoilé» du département du poste affiché par qualifications et ancienneté.

Dans l'éventualité où aucun salarié régulier «étoilé» ne pose sa candidature suite à l'affichage, la compagnie désigne un salarié régulier «étoilé» qualifié du département concerné par ordre inverse d'ancienneté pour combler ledit poste. Celui-ci peut alors choisir de continuer d'occuper un poste d'une classe autre que 3, 6 et 29. Dans un tel cas, le salarié régulier cesse d'être salarié «étoilé» et reçoit le taux de salaire de la classe autre que supérieure du poste qu'il occupe et la compagnie désigne un autre salarié régulier «étoilé», jusqu'à ce qu'un salarié régulier «étoilé» choisisse d'occuper le poste de classification supérieure.

S'il n'y a aucun salarié régulier «étoilé» qualifié dans le département du poste affiché, le poste sera octroyé au salarié régulier de ce département qui a soumis sa candidature, par qualifications et ancienneté.

Il est de la prérogative de la compagnie, si aucun salarié régulier ne postule sur un poste affiché, de désigner les salariés réguliers requis par opération.

4. **Affectation temporaire**

Malgré toute autre disposition à l'effet contraire dans la convention collective, en cas d'affectation temporaire à un poste de la classification 3, 6, 29, la compagnie pourra désigner un salarié temporaire qualifié au travail en lieu et place d'un salarié de classe inférieure tant qu'il y aura des salariés de classe supérieure qui peuvent occuper cette affectation. S'il n'y a pas de salarié temporaire qualifié au travail la compagnie assignera un salarié de classe supérieure à cette affectation.

Cependant, il est entendu que cette affectation temporaire est une procédure de transition et sera maintenue aussi longtemps qu'il y aura un surplus de salariés de classe supérieure comparativement aux postes de classifications supérieure disponibles.

LETTRE D'ENTENTE #1

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit:

1. **Désignation d'un temporaire pour le temps supplémentaire à l'entretien**

   Les temporaires de l'entretien sont d'accord pour que la désignation (force majeure) se fasse sur une base rotative, une désignation à la fois, en commençant par le temporaire qui a le moins d'ancienneté.

   Les autres éléments de la clause 11.6 continuent à s'appliquer comme le prévoit la convention collective de travail.

2. **Mécaniciens service routier**

   Il est de l'intention de la compagnie d'accorder un montant d'allocation de repas pour une valeur de neuf dollars (9,00 $) au mécanicien du service routier lorsqu'il est appelé à travailler sur la route à sa période de repas.

3. **Remorques au quai du brassage**

Lorsque les remorques, au quai du brassage, seront chargées directement à partir de la ligne d'enfûtage, ou à l'inverse, lorsque les barils vides seront pris directement de la remorque à la ligne d'enfûtage, ce travail sera effectué par les salariés du brassage. Cette dite procédure sera maintenue tant et aussi longtemps que l'une des deux (2) parties ne la révoquera pas.

LETTRE D'ENTENTE #2

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

MODIFICATIONS AU DÉPARTEMENT ÉLECTRIQUE

Lors de rencontres et discussions en vue de modifier certaines conditions de travail des électriciens, les parties en cause conviennent d'une entente supplémentaire à la convention collective en vigueur, selon les termes tel que décrit plus bas.

A) **Division du groupe**

La compagnie donnera le choix aux électriciens quant à la décision de travailler au brassage ou à l'empaquetage, pourvu que ces salariés soient compétents et désirent accomplir le travail attribué. Les quatre (4) salariés réguliers suivants sont retenus pour travailler au brassage et la compagnie n'aura pas l'obligation de les remplacer lorsqu'ils quitteront le département électrique du brassage : [redacted] et [redacted] Si un poste devient disponible à l'empaquetage, ils pourront postuler.

Advenant un débalancement de la main d'œuvre entre le département électrique du brassage et de l'empaquetage, il sera possible de transférer des travaux avant de transférer un électricien et ce, dans le but d'éviter un transfert de courte durée.

De plus, chaque électricien devra également indiquer son choix d'équipe, puisque la rotation sur les équipes sera retirée.

B) **Transfert de département**

Il est entendu qu'une fois le placement complété, les salariés réguliers qui désirent changer de département ne pourront le faire que si le changement est d'au moins un (1) ans et qu'un poste est disponible à cet effet (lors d'une embauche). Advenant le cas, l'électricien transféré bénéficiera pleinement de son ancienneté pour son choix d'équipe, choix de vacances et autres points du genre.

C) **Changement d'équipe**

Les changements d'équipe pour lesquels il y a consentement des électriciens, pourront se faire avec l'approbation du contremaître et sans occasionner de coût additionnel.

Cependant, à l'empaquetage puisqu'il y a plus qu'un électricien de production par équipe, les changements d'équipe se feront en demandant aux électriciens par ordre d'ancienneté.

Lorsqu'il n'y aura pas d'entente possible, un électricien pourra tout de même se prévaloir de son ancienneté pour changer son équipe de travail. Cependant, le transfert sera pour un minimum d'un an. À ce

moment, le plus jeune électricien sur l'équipe visée devra effectuer le transfert.

D) **Temps supplémentaire**

Voir lettre d'entente « Temps supplémentaire au département électrique ».

E) **Maladies et vacances**

Les électriciens absents au brassage, pour raison de maladie ou vacances, ne pourront être remplacés par leurs confrères de l'empaquetage afin de couvrir les équipes de production. Les absences seront comblées par les électriciens en poste en les redistribuant sur les équipes, en respectant d'abord leur ancienneté, puis leur choix d'équipe. Il en sera de même pour l'empaquetage. Cependant, un transfert de main-d'œuvre peut être fait dans le but de combler des absences pour électriciens sur travaux planifiés.

Disponibilité de vacances pour la période estivale :

Empaquetage : 3
Brassage : 2

F) **Formation**

Puisqu'il n'y a plus de rotation sur les équipes, prévoir des mécanismes pour permettre aux électriciens sur les équipes B-C d'être transférés de jour pour des périodes de formation pratique et théorique.

Cependant, afin de réduire ce nombre de transferts requis pour la formation des électriciens sur les équipes B-C, au brassage, prévoir une formation de base pour ces derniers avant d'implanter la nouvelle structure au brassage.

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DU DÉPARTEMENT ÉLECTRIQUE

IL EST ENTENDU QUE

1. Le temps supplémentaire de production est complètement indépendant pour chaque département. En d'autres mots, il ne sera pas possible d'utiliser un électricien de l'autre département pour couvrir ses équipes de production à temps supplémentaire. Les électriciens réguliers de l'équipe sont demandés les premiers, puis les temporaires de l'équipe, suivront les salariés réguliers des autres équipes et finalement, les temporaires des autres équipes.

2. Les électriciens RÉGULIERS et TEMPORAIRES du sous-département électrique de l'EMPAQUETAGE ont la priorité du temps supplémentaire à faire sur l'équipement de l'EMPAQUETAGE.

3. Les électriciens réguliers du sous-département électrique du BRASSAGE ont la priorité du temps supplémentaire à faire sur l'équipement du BRASSAGE.

4. Pour les travaux hors production et hors équipements i.e. usine générale, le surtemps sera offert premièrement aux électriciens réguliers sans contraintes départementales. Par la suite, il sera offert aux temporaires sans tenir compte des contraintes départementales.

5. Les électriciens TEMPORAIRES de l'EMPAQUETAGE viennent APRÈS tous les électriciens RÉGULIERS de l'EMPAQUETAGE sur la liste du temps supplémentaire.

6. Seul un temporaire avec plus de deux milles (2 000) heures d'expérience à la brasserie pourra être laissé seul sur les équipes de production.

LETTRE D'ENTENTE #4

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

SALARIÉS OCCASIONNELS DE RÉVISION – DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

Considérant que les parties reconnaissent que les périodes de révision d'équipement requièrent un surplus temporaire de main-d'œuvre technique.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

- La compagnie continue la pratique passée d'embaucher des hommes de métiers dits « occasionnels de révision » pour combler les besoins durant les périodes de révision.
- Ces occasionnels de révision n'accumulent pas d'ancienneté et ne sont pas assujettis à la procédure de grief de la convention collective.
- Ces occasionnels de révision doivent acquitter toutes cotisations syndicales tel que requis par la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #5

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

HORAIRE DE TRAVAIL DES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET DES TECHNICIENS EN TRAITEMENT DES EAUX

L'horaire de type « continental » dont il est question dans l'article 10.2 A) de la convention collective est reproduit dans cette lettre d'entente. Il est maintenu pour la durée de la convention collective.

La semaine de travail débute le dimanche à 18h00 et se termine le dimanche à 17h59. Les primes d'assiduités dont il est question à l'article 11.3 paragraphe 3, sont payées du vendredi 18h00 au dimanche 18h00.

Salarié 1	Salarié 2	Salarié 3	Salarié 4	Jour	Date
	n	N	J	lundi	
J	N			mardi	
J	N		n	mercredi	
		J	N	jeudi	
n		J	N	vendredi	
N	J			samedi	
N	J			dimanche	
N	J	n		lundi	
		N	J	mardi	
	n	N	J	mercredi	

Salarié 1	Salarié 2	Salarié 3	Salarié 4	Jour	Date
J	N			jeudi	
J	N		n	vendredi	
		J	N	samedi	
		J	N	dimanche	
n		J	N	lundi	
N	J			mardi	
N	J	n		mercredi	
		N	J	jeudi	
	n	N	J	vendredi	
J	N			samedi	
J	N			dimanche	
J	N		n	lundi	
		J	N	mardi	
n		J	N	mercredi	
N	J			jeudi	
N	J	n		vendredi	
		N	J	samedi	
		N	J	dimanche	

Légende :

- N = Quart de nuit 18h00 à 6h00
- n = Début du quart de nuit : 18h00 à 22h59
- J = Quart de jour : 6h00 à 18h00

LETTRE D'ENTENTE #6

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

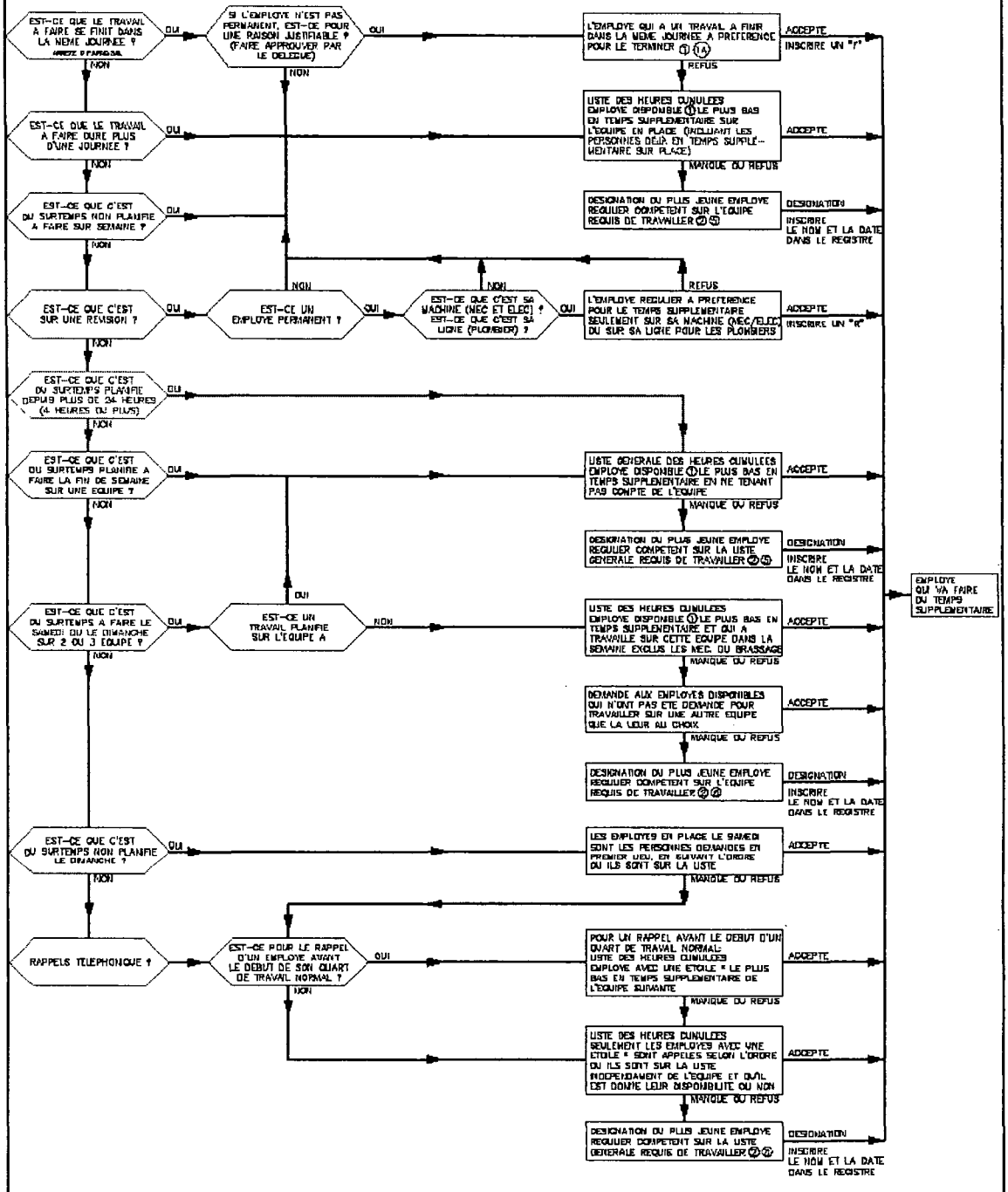
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE – DÉPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

La procédure d'attribution du surtemps pour le département de l'entretien ci-jointe fait référence à l'article 11.9 point 2. Elle sera maintenue pour la durée de la convention collective.

PROCEDURE DE SURTEMPS

MARCHE A SUIVRE LORS DES DEMANDES DE SURTEMPS



EMPLOYE DISPONIBLE: 1) EMPLOYE AYANT REMPLI UNE CARTE DE DISPONIBILITE POUR LA JOURNEE OU SE FAIT LE TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

1A) LA CARTE N'EST PAS NECESSAIRE SI C'EST 2 HEURES OU MOINS

DESIGNATION: 2) S'IL Y A UN MANQUE DE MAIN-D'OEUVRE, LES EMPLOYES TEMPORAIRES ET OCCASIONNELS COMPETENTS SERONT DESIGNES. AVENANT LE CAS OU IL Y AURAIT ENCORE UN MANQUE DE MAIN-D'OEUVRE, LES EMPLOYES REGULIERS SERONT DESIGNES SUR UNE BASE ROTATIVE ANNUELLE, I.E. TOUS DOIVENT AVOIR ETE DESIGNE UNE FOIS AVANT D'ETRE DESIGNE UNE SECONDE FOIS. CETTE DESIGNATION NE PEUT S'EFFECTUER PLUS DE TROIS FOIS PAR MOIS (PARAG. 11.08 A)

UN EMPLOYE NE PEUT ÊTRE DESIGNE POUR UNE SEPTIÈME JOURNÉE CONSÉCUTIVE DE TRAVAIL.

3) PAR REVISION ON ENTEND, ARRET PLANIFIE D'UN EQUIPEMENT POUR ENTRETIEN ANNUEL OU REPARATION D'UN BRIS MAJEUR SUR UN EQUIPEMENT NECESSITANT UN SUM.

4) EN CAS D'ABSENCE D'UN SALARIE, SI SON REMPLACEMENT EST NECESSAIRE POUR LA PRODUCTION SEULEMENT, LA COMPAGNIE FAVORISERA LE SURTEMPS EN 4 HEURES AVANT ET APRES SON QUART DE TRAVAIL TOUT EN RESPECTANT LA DISPOSITION NUMERO 1 CI-DESSUS. SI LE DEUXIEME 4 HEURES N'EST PAS CONSIL, 8 HEURES SERONT OFFERTES A CELUI QUI AVAIT ACCEPTE DE FAIRE LE PREMIER 4 HEURES. EN CAS DE REFUS APPLIQUER LA DISPOSITION NUMERO 6 CI-DESSOUS ENSUITE LA COMPAGNIE DESIGNERA SELON LA DISPOSITION NUMERO 2 CI-DESSUS. POUR LES "JOBS" LE 4 HEURES / 4 HEURES NE S'APPLIQUE PAS.

5) AVANT DE DESIGNER UN EMPLOYE, S'ASSURER QUE LA LISTE GENERALE A ETE FAITE AU COMPLET POUR TOUTES LES EQUIPES CONFONDUES.

NOTE: 1) DEMANDER LES ELECTRICIENS DU BRASSAGE AVANT LES ELECTRICIENS TEMPORAIRES ET OCCASIONNELS DE L'EMBOUTEILLAGE POUR EFFECTUER DU SURTEMPS SUR DES TRAVAUX PLANIFIES.

(REF. ENTENTE SUR LA DIVISION OU DEPARTEMENT ELECTRIQUE)

RÉVISÉ LE 07/06/2013

ntretien

LETTRE D'ENTENTE #7

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

CLASSIFICATION DE CLIENTS

1. Dans l'application de la convention collective suivant la signature de la convention collective, la compagnie s'engage à revoir l'analyse des clients et des routes problématiques que la partie syndicale lui soumettra.

2. Il est entendu que les marchandiseurs pourront effectuer le placement des commandes livrées chez les clients sans manipulation qui ne sont pas des « *grandes surfaces* », uniquement le jour suivant la livraison de ladite commande;

Les marchandiseurs pourront effectuer en tout temps le placement des commandes livrées chez les clients sans manipulation qui sont des « grandes surfaces» (par ex : PML, Métro, Super C, IGA, Costco, etc);

Malgré ce qui précède, les clients avec manipulation en date du 27 février 2015 et changés en sans manipulation par la suite, seront traités comme suit : le salarié de la livraison exécutera, si nécessaire, le placement des

produits dans les réfrigérateurs ou la cave (selon l'inventaire). Par la suite, les marchandiseurs pourront effectuer le placement des commandes livrées chez le client, uniquement le jour suivant la livraison de ladite commande;

1. Il est entendu que les futurs clients «grandes surfaces» et « sans manipulation » seront assujettis à l'alinéa 2 de la présente entente;

2. La présente entente n'a pas pour effet de limiter l'étendue et la portée du travail de mise en marché des produits de l'employeur fait par les marchandiseurs;

3. Le Syndicat conserve son droit de grief pour toutes situations qui ne respecteraient pas le contenu de la présente entente;

4. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par les deux parties et prendra fin en même temps que la présente convention collective. Elle sera donc sujette à être renouvelée ou renégociée à l'expiration de la convention collective, au même titre que les autres dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #8

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

SALARIÉS AVEC RESTRICTIONS MÉDICALES PERMANENTES À LA LIVRAISON

À compter de la signature de la convention collective, les salariés réguliers de la livraison ayant des restrictions médicales permanentes les empêchant d'accomplir une journée régulière de travail sur la livraison, pourront être assignés sur les routes à un (1) homme sans manipulation ou comme laveur vérificateur en autant qu'ils aient l'ancienneté nécessaire et qu'ils possèdent les qualifications.

LETTRE D'ENTENTE #9

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

GARAGE

Dans l'éventualité où la compagnie déciderait de fermer le garage ou d'en confier une partie en sous-traitance, les salariés réguliers visés pourront exercer leur droits d'ancienneté dans l'unité.

LETTRE D'ENTENTE #10

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

HOMME DE SERVICE EXTERNE

La compagnie et le syndicat conviennent que les hommes de service externes soient parrainés par des salariés du service de l'entretien de Labatt en ce qui concerne les interventions sur les équipements de production de la bière. Ces hommes de service seront informés des dispositions pertinentes de la convention collective et des règlements de Labatt. Il est entendu que la lettre d'entente signée le 27 juillet 2009 continue de s'appliquer.

LETTRE D'ENTENTE #11

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

RÈGLEMENT DU GRIEF 45528

Considérant le grief 45528 déposé par le syndicat le 11 octobre 2002 ;

Considérant le texte du point 20 de l'annexe « D » de la convention collective 1997 à 2002 ;

La compagnie s'engage à :

- Maintenir le versement de supplément aux salariés retraités avant le 31 décembre 1997 au même montant que celui déjà acquis, et ce pour la durée de la présente convention collective.
- Permettre aux salariés ayant pris leur retraite entre le 1er janvier 1998 et le 31 décembre 2002 et qui n'ont pas bénéficié des incitatifs de retraite versés aux retraités entre 1997 et 1999 (140 salariés) de bénéficier du mode de recalcul tel qu'indiqué au point 10 de l'annexe A » de la convention collective 2003-2009.
- Le syndicat retire définitivement le grief 45528 et tout autre grief qui pourrait être relié à ce dernier.

LETTRE D'ENTENTE #12

ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE APRÈS UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE À LA LIVRAISON

1) **Équipe non planifiée**

De façon générale, cette situation est occasionnée par des besoins de livraisons spéciales où il faut servir rapidement un ou des clients. L'assignation se fera parmi les salariés présents dans la salle des livreurs en fonction de la liste des heures de temps supplémentaire tel que décrit à l'article 11.10. Les salariés seront payé au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures de travail et au taux de temps double par la suite. Le calcul et le cumul de ces heures se feront d'une ou l'autre de ces façons :

a) À compter de l'heure de départ de l'équipe si celle-ci débute avant la fin des heures régulières du salarié;

ou

b) À compter de la fin de la journée régulière du salarié.

2) **Équipe planifiée**

Cette situation étant connue à l'arrivée des livreurs pour leur début de journée, la compagnie affichera un avis de ses besoins de main-

d'oeuvre dans les salles des livreurs sur laquelle, les salariés intéressés devront inscrire leur nom. Deux heures avant la fin de leur journée régulière, ils pourront téléphoner au répartiteur pour connaître s'ils ont été choisis. Le choix se fera à partir des salariés inscrits et selon la liste des heures de temps supplémentaire tel que décrit à l'article 11.10. Les salariés seront payé au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures de travail et au taux de temps double par la suite. Le calcul et le cumul de ces heures se fera d'une ou l'autre de ces façons :

a) à compter de l'heure de départ de l'équipe si celle-ci début avant la fin des heures régulières du salarié;

ou

b) à compter de la fin de journée régulière du salarié.

LETTRE D'ENTENTE #13
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

LISTES DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS AU 22 DÉCEMBRE 2016

La présente lettre d'entente confirme les noms des salariés occasionnels visés à l'annexe D point 15 :

1. [redacted]
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.

LETTRE D'ENTENTE #14
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

CHOIX D'ÉQUIPE/ DÉLÉGUÉ EMPAQUETAGE

Les délégués du département de l'empaquetage seront priorisés sur leur choix d'équipe lors de la confection des horaires mais sous les conditions suivantes :

- En aucun moment cette application devra avoir un impact directe ou indirecte sur les opérations (production et coût supplémentaire) de la compagnie, sans quoi, l'employeur devra déplacer le délégué et/ou les salariés concernés selon les besoins;
- Applicable seulement dans le département de l'empaquetage;
- En aucun moment le syndicat et/ou un salarié pourront déposer un grief relativement à cette application.

LETTRE D'ENTENTE #15
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

TRANSFERT POUR RAISON DE SANTÉ

1. Si le salarié transféré pour raison de santé est titulaire d'un poste de classification supérieure, il y aura affichage d'un poste de classification supérieure;

2. Si le salarié transféré pour raison de santé est titulaire d'un poste de classification autre que supérieure, il y aura affichage d'un poste de classification autre que supérieure;

3. Si un poste de classification autre que supérieure est affiché suite à un transfert pour raison de santé et qu'un salarié titulaire d'un poste de classification supérieure postule sur ce poste, il deviendra titulaire d'un poste de classification autre que supérieure avec toutes les conditions de travail afférentes à ce poste;

4. Si un poste de classification supérieure est affiché suite à un transfert pour raison de santé, qu'aucun titulaire d'un poste de classifica-

tion supérieure applique sur le poste et qu'un salarié titulaire d'un poste de classification autre que supérieure postule, il obtiendra un poste de classification autre que supérieure;

5. Si un poste est affiché suite à un transfert pour raison de santé et qu'aucun salarié ne postule, l'Employeur pourra ou non combler le poste, en fonction des besoins.

LETTRE D'ENTENTE #16
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

PROCÉDURE DE MISE À PIED (SUBSTITUTION)

1. Un salarié plus ancien peut se prévaloir d'une mise à pied en autant qu'il se substitue à un salarié moins ancien;

2. Le salarié désireux de se prévaloir de cette option devra remplir à chaque année le formulaire prévu à cet effet;

3. Le choix du salarié est en vigueur un an et ne peut être modifié en cours d'année;

4. Le salarié choisit le nombre de semaines pour lesquelles il désire être en mise à pied et s'exclue ainsi pour cette période du rappel à la journée;

5. Les mises à pied sont faites en priorité par ancienneté départementale parmi ceux qui se sont prévalu de ce choix. Si des mises à pied additionnelles sont nécessaires, l'Employeur applique la procédure prévue à cet effet;

6. Le salarié est informé le jeudi précédent sa mise à pied, lors de l'affichage des horaires;

7. Le salarié qui se prévaut de ce choix est éligible, s'il se qualifie, aux prestations d'assurance-emploi. Toutefois, il renonce au Régime d'Allocation Supplémentaire aux Prestations d'Assurance-Chômage (RASPAC) prévu à l'annexe C de la convention collective;

8. La période de substitution volontaire doit correspondre à la période de basse activité du département du salarié et ne doit pas nuire à la bonne marche du département.

LETTRE D'ENTENTE #17
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

CALCUL DE MAIN-D'ŒUVRE

1. Les parties s'entendent pour ne pas utiliser la procédure de griefs tant et aussi longtemps que la divergence d'interprétation concernant l'inclusion du temps supplémentaire pour le calcul de main d'œuvre ne causera pas de différence sur les besoins de main-d'œuvre;

2. Les parties reconnaissent que la présente entente ne doit pas être perçue comme constituant une quelconque admission de part et d'autre.

LETTRE D'ENTENTE #18
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

CLASSIFICATION 1A/ MÉCANICIEN CLASSE 2

1. Aux fins de l'application de l'article 19 du Règlement sur les mécaniciens de machines fixes, lorsque le mécanicien avec la classification de « 2A » preste du travail, un mécanicien 1A doit être identifié comme étant responsable de la centrale thermique;

2. L'Employeur offrira cette responsabilité par ancienneté aux mécaniciens de classification 1A de la centrale thermique. Les parties peuvent convenir d'un système de rotation au besoin;

3. Aux fins de responsabilité de la centrale thermique, tous les mécaniciens de classification 1A de la centrale thermique à l'emploi de l'Employeur se partageront équitablement une prime de responsabilité équivalente à quatre (4) heures de salaire hebdomadaire.

LETTRE D'ENTENTE #19
ENTRE

LA BRASSERIE LABATT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA BRASSERIE LABATT (CSN)

CHOIX D'ÉQUIPE/ LIGNE À CANETTE

1. Lorsqu'un salarié ayant la compétence pour occuper un poste sur la ligne à canette estimé dans son choix d'équipe à cause de cette compétence, l'emploi convient de former un salarié CS ayant choisi l'équipe de travail nécessitant le besoin de main-d'œuvre, lorsque le salarié brimé dans son choix d'équipe l'est pour une période de quatre (4) semaines ou plus par année (du 1er janvier au 31 décembre);

2. L'Employeur convient de former un salarié CS non formé sur une des nouvelles compétences lorsque ce dernier est brimé dans son choix d'équipe pour une période de quatre (4) semaines ou plus par année (du 1er janvier au 31 décembre);

3. Un salarié devra informer l'Employeur à chaque semaine où il croit être dans son choix d'équipe en vertu des paragraphes ci-dessus en

23 OCT '17 PM 1:25

remplissant le formulaire à cet effet. Seules les semaines où le salarié a informé l'Employeur seront prises en compte pour le calcul des 4 semaines mentionnées aux 2e et 3e paragraphes ci-dessus. De plus, pour la 4e semaine, de façon à faciliter la mise en place de la formation mentionnée dans ces mêmes paragraphes, le salarié brimé doit aviser l'Employeur au plus tard le mardi.