

NOM

No. 07285-0

1799

C.A.E.	1799	NO.CONV.	72850
AFFIL.	11	NB.EMPL.	25
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	2119 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q20592001

Québec  
Commissaire  
Général du Travail

### DÉPÔT

07285-0

Dépôt N°: 8 1 0 8 0 2 0

que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Première convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances **Q 20592-01**

Émission: 82-06-07 Réception: 82-07-20 Durée: Du 82-05-01 Au 85-04-30 Nombre de salariés régis par la convention collective: 25

#### Association

#### Employeur

Déposant

**Syndicat des employés de Valises  
Edal Ltée Inc.**

Déposant

**Les Valises Edal Ltée  
45, rue Desjardins  
C.P. 70  
Lévis, Qc  
G6V 6N6**

#### Unité de négociation

Région: 03-03

Activité: 1629 (5)

Affiliation: CSS (5)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

**DEPOSANT: X  
Bureau de Service Syndical Inc.  
7705 est, Boul. Gouin  
Montréal, Qc  
H2E 2A2  
Atte: Mad. Johanne Bruneau**

#### Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

*Loise Boute*

82-08-05

Adresses

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

*RS*

GENERAL DE TRAVAIL

22 JUL 20 9 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 7 JOUR DE Juin 1982

ENTRE :

VALISES EDAL LUGGAGE LTEE, corps politique dûment constitué en vertu des Lois de la Province de Québec et ayant sa principale place d'affaires et son bureau-chef au 45 rue Desjardins, Lévis, Province de Québec,

ci-après appelée: "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET :

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE. INC., syndicat professionnel légalement constitué en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels, conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. ayant leur siège social au 7705 est boulevard Gouin, Montréal, Province de Québec, H1E 2A2,

ci-après appelé: "Le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE :

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

## ARTICLE - 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts et les intentions des parties à cette convention sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre les salariés et la Compagnie et de permettre les négociations collectives méthodiques et d'exposer la convention fondamentale couvrant les taux de rémunération, salaires, heures de travail et les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de la Compagnie et de ses salariés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions. Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale, municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet.

## ARTICLE - 2 - ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES

- 2.01 La partie de première part est une compagnie légalement constituée et incorporée en vertu des lois.
- 2.02 La partie de deuxième part est un syndicat d'employés incorporé en vertu de la loi des syndicats professionnels conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc.; cette partie a été dûment autorisée à signer la présente entente à une assemblée de ses membres.

## ARTICLE - 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur en accord avec l'accréditation émise en sa faveur le 12 mai 1982 par le Commissaire du Travail M. Adrien Plourde.

3.02 Le terme "salarié" en usage dans la présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres ayant le pouvoir d'embaucher et de congédier et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail.

ARTICLE - 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que la Compagnie a et conservera le droit et la responsabilité unique et exclusive de diriger l'entreprise incluant sans s'y limiter, ce qui suit:

- a) Planifier, diriger et contrôler les opérations, cédule la production et autres activités, déterminer les produits à manufacturer, les méthodes, les procédés et les moyens de manufacture ou autre travaux, donner des sous-contrats, décider la localisation de l'usine ou autres installations et le degré d'opération des usines ou des parties d'usine;
- b) Embaucher, démettre, promouvoir, classifier, transférer, assigner, réassigner et mettre à pied des salariés et discipliner, suspendre et congédier des salariés pour cause juste et suffisante. Un salarié qui a été discipliné, suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante est matière de grief;
- c) Diriger le personnel incluant le droit de décider le nombre de salariés requis par la compagnie ou le nombre de salariés requis en tout temps pour un travail, assigner le travail, cédule les équipes, maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité dans les usines;
- d) Mettre en vigueur des règlements de sécurité en les affichant quarante-huit (48) heures avant qu'ils ne deviennent en force;
- e) Les mesures disciplinaires seront appliquées de façon compatible avec les dispositions de cette convention.
- f) Il est expressément entendu que tout droit et responsabilité non couverts par cette convention demeureront le droit et la responsabilité de la compagnie.

ARTICLE - 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS

- 5.01 Tous les salariés couverts par cette convention, devront dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, autoriser la compagnie à déduire sur leur paie la cotisation syndicale de deux dollars (2,00\$) en monnaie canadienne par semaine la première année de la convention collective de travail, deux dollars et treize cents (2,13\$) pour la deuxième année de la convention et deux dollars et vingt-six cents (2,26\$) pour la troisième année et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la convention.
- 5.02 Les nouveaux salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi continu, dès leur embauchage autoriser la compagnie à déduire sur leur paie et payer la cotisation syndicale tel que stipulé à l'article 5.01 et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la convention, dès leur embauchage.
- 5.03 Sur demande du syndicat accrédité et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à faire parvenir mensuellement de la façon stipulée plus bas, les sommes perçues comme cotisations.
- a) Un chèque à l'ordre du Bureau de Service Syndical Inc. B.S.S., posté à ses bureaux au 7705 est boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites, représentant un dollar et soixante-quinze cents (1,75\$) en monnaie canadienne par semaine pour la première année de la convention collective de travail, un dollar et quatre-vingt-huit (1,88\$) pour la deuxième année de la convention et deux dollars et un sous (2,01\$) pour la troisième année de la convention, par membre ou tout autre montant additionnel désigné par le syndicat.
- Tel chèque doit être accompagné d'une liste indiquant le montant de la cotisation, les noms des salariés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms

des cotisants indiquant clairement le total des cotisations pour lesquels les déductions ont été faites.

b) Un autre chèque fait à l'ordre du syndicat représentant la balance des sommes perçues, remis au trésorier du syndicat avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel telles déductions ont été faites accompagné d'une copie de la liste remise au B.S.S.

5.04 La compagnie s'engage à faire les perceptions et à payer les remises tel que stipulé au contrat de service intervenu entre le syndicat et le Bureau de Service Syndical Inc., dont copie sera remise à la Compagnie.

#### ARTICLE - 6 - OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

6.01 Le syndicat convient de fournir promptement à la compagnie les noms des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de la compagnie.

#### ARTICLE - 7 - FETES STATUTAIRES

7.01 Tous les salariés couverts par la présente convention auront droit aux fêtes chômées et payées suivantes que ces jours soient ouvrables ou non.

31 décembre	Jour de l'an
2 janvier	Vendredi Saint
Lundi de Pâques	St-Jean-Baptiste
Confédération	Fête du Travail
24 décembre	Noël
26 décembre	Action de Grâces

7.02 Pour être éligible à la paie d'un ou plusieurs congés statutaires, un salarié doit avoir terminé sa période de probation et être présent au travail tout le jour (cédulé) ouvrable immédiatement précédent et suivant ledit ou lesdits congés. Advenant une absence, la rémunération de la fête ou des fêtes

sera égale au moindre des heures travaillées, le jour ouvrable précédant ou suivant la fête ou les fêtes. Toutefois, le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté n'aura pas droit à plus de congés payés qu'il n'aura de mois travaillés.

- 7.03 Si un jour de fête, mentionné au paragraphe 7.01, tombe un samedi ou un dimanche, la journée de fête sera payée au salarié en sus de ses heures régulières travaillées sur la paie suivante la plus proche de la fête, ou sera reportée.
- 7.04 Cependant, n'affectera pas le paiement dudit ou desdits congés:
- une permission d'absence pour l'un ou l'autre de ces jours d'admissibilité ou les deux;
  - une absence pour maladie ou accident qui n'a pas débuté plus de 30 jours ouvrables précédant ledit congé; la preuve de maladie ou d'accident incombe au salarié par la production d'un certificat médical ou d'une attestation de l'urgence d'un hôpital ou d'une clinique;
  - une mise à pied de pas plus de quinze (15) jours ouvrables précédant ledit ou lesdits congés.
- 7.05 Un salarié absent de son travail pendant plus de quinze (15) jours de calendrier pour un congé autorisé, n'aura pas droit à ces privilèges.

#### ARTICLE - 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 8.01 Les parties conviennent de se rencontrer le dernier lundi de chaque mois, à la demande de l'une ou l'autre des parties, vers 5:00 heures p.m., pour discuter de tout problème qui pourrait devenir ou entraîner un grief. A ces assemblées, le comité du syndicat apportera toute suggestion qu'il convient pour améliorer les conditions des salariés tout autant que les améliorations qui pourraient faire économiser la compagnie sans toutefois que ce soit au détriment des salariés ou de la compagnie.

- 8.02 Toute question qu'un salarié désire soulever avec la compagnie sera soulevée par écrit avec le représentant du syndicat. La compagnie pourra refuser de discuter toute question ou tout grief qui ne sera pas présenté dans les quatre (4) jours de calendrier de la naissance de tel grief. Le représentant de la compagnie aura sept (7) jours de calendrier pour rendre une décision.
- 8.03 Si la question n'est pas réglée à la satisfaction des parties, le comité du syndicat pourra soumettre le cas par écrit à la direction de la compagnie et, dans le cas où le grief serait présenté par la compagnie, la compagnie elle-même transmettra son grief par écrit au comité du syndicat. Les deux parties tenteront d'en venir à une entente dans les cinq (5) jours ouvrables. A défaut de se faire, le comité du syndicat aura recours au B.S.S. qui tentera l'impossible pour en venir à une solution dans les dix (10) jours de la présentation de ce grief par la compagnie au représentant du B.S.S. ou par le Bureau de Service Syndical Inc. à la direction de la compagnie.
- 8.04 Toutes les décisions qui seront prises entre les représentants du B.S.S., du syndicat et la direction de la compagnie et qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux parties. Cependant, à ce stage, si les parties ne peuvent s'entendre, le grief peut être soumis à un arbitre impartial et cela dans les sept (7) jours; tel arbitre devant être choisi pendant cette période de sept (7) jours par les parties en cause. Au cas où les parties ne pourraient s'entendre pendant cette période sur le choix d'un arbitre, la nomination du Ministre du Travail sera finale. L'arbitre impartial choisi ou nommé par le Ministre aura sept (7) jours pour entendre les parties et sept (7) autres jours pour rendre sa décision; telle décision sera finale et liera les deux parties qui en acceptent d'avance les conséquences.

- 8.05 Il est convenu que les honoraires, dépenses de l'arbitre impartial seront payés conjointement et également par la Compagnie et le Bureau de Service Syndical Inc. Tel arbitre devra fixer ses honoraires à l'avance.
- 8.06 L'arbitre impartial ne pourra d'aucune façon et en aucun temps changer ou amender une ou plusieurs clauses de cette convention. Il devra rendre une décision sur le grief qui lui sera présenté.

ARTICLE - 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté est la durée de service continu du salarié à l'emploi de la Compagnie.
- 9.02 L'ancienneté sera établie après une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés à service de la Compagnie. L'ancienneté dans tous les cas est calculée de la date du dernier embauchage.
- 9.03 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte son emploi volontairement
  - b) s'il est congédié pour des raisons valables
  - c) s'il est mis-à-pied pour une période de plus de douze (12) mois ou pour l'équivalent de sa période d'ancienneté si celle-ci est moindre que douze (12) mois
  - d) s'il ne se rapporte pas au travail à la suite d'un congé autorisé, à moins qu'une permission lui soit accordée
  - e) s'il est absent pour cause de maladie ou accident pour une période de plus de douze (12) mois ou pour l'équivalent de sa période d'ancienneté si celle-ci est moindre que douze (12) mois, exception faite d'un accident de travail.

ARTICLE - 10 - MISE A PIED ET REEMBAUCHAGE

- 10.01 Dans le cas d'une réduction du nombre de salariés à cause d'un manque de travail, les salariés en période de probation seront les premiers mis à pied, à moins d'un salarié spécialisé.
- 10.02 Dans les cas de mise à pied et réembauchage, les facteurs suivants seront considérés:
- a) compétence
  - b) spécialité
  - c) ancienneté
- 10.03 Les membres du comité exécutif du syndicat ainsi que les chefs de groupe bénéficieront d'une considération spéciale en ce qui concerne l'ancienneté en cas de mises à pied, en autant qu'ils pourront accomplir efficacement le travail qui leur est demandé.
- 10.04 Les salariés mis à pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 10.05 Nonobstant les dispositions de l'article 10.02 qui précède la Compagnie peut garder ou réembaucher des salariés en raison du travail fait antérieurement pour lequel des qualifications spéciales sont exigées.
- 10.06 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.
- 10.07 Dans tous les cas d'application d'ancienneté, le salarié qui croit avoir été lésé pourra recourir à la procédure de grief de la convention et au comité du syndicat pour faire apprécier sa réclamation. En obtenant gain de cause, il aura droit au réajustement découlant du règlement de son grief.

10.08 La Compagnie s'engage à rappeler au travail, par lettre recommandée, à la dernière adresse laissée par lui à la Compagnie, tout salarié temporairement mis à pied pour manque de travail. A défaut de se présenter au travail ou de prendre arrangement avec la Compagnie dans les sept (7) jours de la date de réception de l'avis de la Compagnie, le salarié perdra ses droits d'ancienneté.

ARTICLE - 11 - AFFICHAGE POUR EMPLOI VACANT OU NOUVELLE  
PROMOTION

---

11.01 Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente ou lorsqu'un nouveau poste est créé et que ce poste n'a pu être comblé par un salarié à l'intérieur de la même classification, la Compagnie consent à afficher ce poste pendant trois (3) jours ouvrables en y indiquant le taux et les exigences de ce poste. Rien de ce qui précède n'empêchera la compagnie de combler temporairement ce poste durant la période d'affichage.

11.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation tel qu'indiqué à l'article 9.02 de la présente, désireux de faire application, devra inscrire son nom pendant la période d'affichage de trois (3) jours. Si plus d'un candidat fait application pour l'emploi concerné, la Compagnie prendra en considération les qualifications et l'ancienneté. Si les qualifications sont suffisantes, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

11.03 Tout candidat ayant été accepté à cette nouvelle fonction aura une période d'essai de trente (30) jours ouvrables pendant laquelle période il conservera son ancien taux. Si à la fin de cette période d'essai, le candidat est satisfait et la compagnie est également satisfaite du rendement du candidat, ce dernier recevra alors le taux du nouvel emploi.

- 11.04 Pendant cette période toutefois, le candidat peut pour des raisons personnelles, retourner à son ancien emploi, de même la compagnie peut décider que le candidat n'est pas suffisamment compétent ou apte à remplir le poste et le retourner à son ancien emploi. La Compagnie aura alors le droit de ré-afficher la position ou de remplir le poste vacant par un salarié de son choix.
- 11.05 Dans le cas où un candidat se croit lésé par la décision de la compagnie, il peut recourir à la procédure de grief indiqué à la présente convention.
- 11.06 Un salarié transféré à la demande de la compagnie à un grade payant un taux inférieur, le salarié conservera son taux plus élevé, mais devra accepter de faire le travail requis par la compagnie.  
Par contre, un salarié qui demande à être transféré à un travail payant un taux inférieur sera payé le taux de la classification.
- 11.07 La compagnie accepte d'offrir aux salariés ayant complété leur période de probation, tout travail avant d'embaucher des nouveaux salariés, le salarié toutefois, devra avoir immédiatement la compétence suffisante pour accomplir le travail demandé.

#### ARTICLE - 12 - PRUDENCE

- 12.01 Les parties à cette convention s'efforceront de maintenir un niveau élevé de prudence afin de diminuer autant que possible les accidents industriels.

#### ARTICLE - 13 - VACANCES PAYEES

- 13.01 La compagnie accordera aux membres du syndicat des vacances payées conformément au tableau suivant:

De 0 jour à 3 ans	4%	de la rémunération totale: deux (2) semaines
de 3 ans à 6 ans	5%	de la rémunération totale: deux (2) semaines
de 6 ans à-10 ans	6%	de la rémunération totale: trois (3) semaines
10 ans à 12 ans	7%	de la rémunération totale: trois (3) semaines
12 ans et plus	8%	de la rémunération totale: quatre (4) semaines
A compter de 1983		
12 ans à 14 ans	8%	de la rémunération totale: quatre (4) semaines
15 ans et plus	9%	de la rémunération totale: quatre (4) semaines

Il est entendu que tous les salariés auront droit à deux (2) semaines consécutives de vacances.

- 13.02 Pendant la durée de la présente convention la compagnie accordera à ses salariés le nombre de semaines de vacances et l'indemnité de vacances en pourcentage des gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante suivant l'article 13.01. La durée de service continu se réfère à la date du 1er août à chaque année.
- 13.03 Le salarié qui quitte le service de la compagnie avant la période régulière de vacances recevra l'indemnité prévue selon son ancienneté.
- 13.04 Les vacances annuelles de la compagnie seront les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Tous les salariés ayant droit à une période de vacances excédant les vacances annuelles de la compagnie devront avant de choisir cette période de vacances prendre entente avec la compagnie afin de fixer cette période. Il est entendu que la préférence de choix sera donnée aux salariés possédant le plus d'ancienneté.

- 13.05 Les salariés recevront paiement de leurs vacances à leur départ pour celles-ci. Au cas où il y aurait un congé statutaire pendant la période de vacances du salarié, ce congé lui sera payé en surplus de ses vacances.

ARTICLE - 14 - CONGES SOCIAUX

- 14.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payés se terminant toujours le jour des funérailles:
- Lors du décès de son conjoint, père, mère ou d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur, à condition que ces jours de congé soient des jours ouvrables pendant lesquels le salarié aurait effectivement travaillé.
- 14.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à un (1) jour de congé payé;
- a) Pour le conjoint seulement lors de la naissance d'un de ses enfants ou à la sortie de la mère de l'hôpital;
  - b) lors du mariage d'un de ses enfants, frère, soeur;
  - c) lors du décès de son beau-frère ou d'une belle-soeur, de son beau-père ou sa belle-mère à condition que ce jour de congé soit un jour ouvrable pendant lequel le salarié aurait effectivement travaillé.
- 14.03 Le salarié se qualifiera pour ces congés sociaux en autant qu'il assiste à l'évènement.
- 14.04 Le ou les congés mentionnés à l'article 14.01 et 14.02 ne seront pas payés s'ils coïncident avec un jour de vacance annuel tel que décrété, un jour de congé statutaire, durant une période de congé de maladie ou de mise à pied et aussi durant une période de congé sans solde.

#### ARTICLE - 15 - DISCIPLINE

- 15.01 Le syndicat reconnaît le droit à la compagnie de discipliner ses salariés pour manquement aux règlements de la compagnie qui font partie intégrante de cette convention. Rien dans cette convention ne doit affecter le droit de la compagnie de congédier un salarié pour cause valable. Toutefois sans renoncer à ce droit, la Compagnie s'engage à considérer toute représentation ou grief fait par le comité du syndicat quand ce dernier croit que la compagnie a agi trop sévèrement.

#### ARTICLE - 16 - AVIS D'AFFICHAGE

- 16.01 Les avis que le syndicat désire afficher pourront l'être lorsque signés par le président du syndicat et approuvés par le représentant de la compagnie. La compagnie s'engage à fournir les endroits convenables à cet effet. Ces avis ne devront cependant pas être libelleux ni injurieux envers le syndicat, les salariés ou la compagnie.

#### ARTICLE - 17 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 17.01 Le syndicat ne pourra ordonner, encourager ou supporter une grève ou grève perlée des salariés régis par cette convention pendant sa durée. De même, aucune contre-grève ne pourra être ordonnée ou supportée par la compagnie au cours de la durée de la présente convention.

#### ARTICLE - 18 - REPRESENTATION

- 18.01 La compagnie accepte d'accorder une permission d'absence au salarié élu par le syndicat pour assister au congrès du B.S.S., une fois par année; telle permission ne devant pas excéder quatre (4) jours ouvrables. Cette permission d'absence devra être obtenue de la compagnie au moins deux (2) semaines avant le départ de tel délégué pour ladite convention.

ARTICLE - 19 - GENERALITES

- 19.01 Les taux de salaire supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne pourront être diminués par suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.
- 19.02 La compagnie convient de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés. Elle maintiendra un service de premiers soins (First Aid) adéquat.
- 19.03 Il est entendu que les représentants du syndicat ne souffriront pas de discrimination pour les activités au sujet des griefs ou des négociations pour et au nom des salariés.
- 19.04 La compagnie s'engage à faire une place propre avec tables et chaises afin que les salariés puissent prendre leur repas.
- 19.05 La compagnie s'engage à faire venir une cantine à la compagnie afin que les salariés puissent profiter de cet avantage pour leurs périodes de repos.
- 19.06 Tous les salariés bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et dix minutes (10) l'après-midi sans perte de salaire.
- 19.07 La compagnie ainsi que les représentants devront s'adresser en tout temps aux salariés poliment et les parties conviennent de sévir contre tout langage impoli ou discriminatoire.

ARTICLE - 20 - SALAIRES ET HEURES DE TRAVAIL

- 20.01 Pendant la durée de la présente convention collective, la semaine régulière de travail des salariés, à l'exception des gardiens et de ceux affectés au travail de conciergerie, sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail sera de huit (8) heures, soit de 7:30 a.m. à midi et de 1:00 à 4:30 p.m., sauf pour les

gardiens et ceux affectés au travail de conciergerie, dont la semaine régulière de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties suivant les habitudes passées. La présente clause définit les heures régulières de travail, mais ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que la compagnie garantit un nombre spécifique d'heures de travail ou de jours de travail par semaine. La Compagnie paiera à ses salariés les salaires prévus à l'Annexe "A" sous réserve de l'application de l'article 20.05.

- 20.02 Le temps supplémentaire sera payé après quarante (40) heures de travail à raison du temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) du taux régulier du salarié.
- 20.03 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire, à l'exception des cas d'urgence, toutefois, les salariés s'engagent à coopérer dans le cas où la compagnie par nécessité est obligée de faire travailler certains salariés en temps supplémentaire.
- 20.04 Dans les cas hors du contrôle de la compagnie, celle-ci, s'engage à rémunérer les salariés présents pour une période d'un minimum d'une heure dans la journée.
- 20.05 Le taux d'embauche pendant la durée de la présente convention ne sera jamais moins de vingt-cinq cents (0,25\$) au dessus du taux du salarié minimum. Après la période de probation complète ce taux d'embauche sera majoré de trente-cinq cents (0,35\$) jusqu'à dix (10) mois effectivement travaillé pour la compagnie; par la suite le salarié sera rénuméré en conformité avec l'Annexe "A".

ARTICLE - 21 - ASSURANCE-GROUPE

- 21.01 a) Les parties conviennent que le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur continuera d'exister aux mêmes

termes et conditions.

La compagnie et le syndicat pourront se rencontrer en tout temps pour modifier ou améliorer la police d'assurance-groupe. Aucune modification ne sera faite au plan présentement en vigueur sans le consentement écrit des deux parties.

- b) Les termes et conditions auxquels on réfère à 21.01 a) sont les termes et conditions définis dans la lettre d'entente intervenue entre les parties le 13/11/79 et dont copie apparaît en annexe à la présente convention.

#### ARTICLE - 22 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 22.01 En cas d'accident de travail, si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte de temps au départ et au retour. Sa carte sera poinçonnée par le contremaître qui y mentionnera la raison du départ. Advenant que le médecin force le salarié à ne point revenir au travail, celui-ci sera rémunéré pour sa journée durant laquelle l'accident a eu lieu. Le nombre d'heures payées sera égale à celui des autres salariés ayant travaillé cette même journée.
- 22.02 Lorsqu'un salarié ayant subi un accident de travail doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subie(s) lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant et informer le contremaître avant de s'absenter.

ARTICLE - 23 - CONGES DE MATERNITE

23.01 Toute salariée enceinte se voit accorder un congé d'absence sans solde et ce sans perte d'ancienneté pour une période débutant deux (2) mois avant la date présumée de l'accouchement. Si par ordonnance médicale, ledit congé doit débiter avant cette période, ledit congé commencera alors au moment déterminé par le médecin. Ce congé d'absence prendra fin, au plus tard, deux (2) mois après la naissance ou la fausse-couche. Si le médecin de la salariée décide qu'il doit y avoir prolongation, la disposition de l'article 9.03 de la présente convention s'applique.

ARTICLE - 24 - PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 24.01 Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.  
Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus. Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.
- 24.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 24.03 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE - 25 - DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention, une fois déposée conformément au Code du Travail, sera en vigueur à compter du 1er mai 1982 et aura pleine force et effet jusqu'au 30 avril 1985 inclusivement. Les taux de salaires seront négociables pour les deuxième et troisième année de la présente convention.
- 25.02 Les parties conviennent qu'elles peuvent, par entente mutuelle, se rencontrer en tout temps avant la fin de cette convention pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention qui sera plus avantageuse pour les salariés.
- 25.03 Les conditions des salariés cependant ne seront pas changées pendant les négociations advenant le cas où la convention ne se renouvellerait pas à date fixe.
- 25.04 Il est également entendu que toute augmentation de salaire obtenue par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de terminaison de la présente convention.

## ANNEXE A

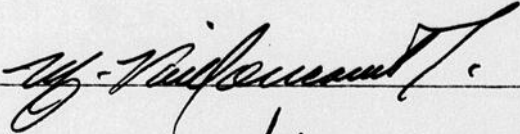
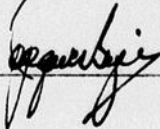
<u>CLASSIFICATION</u>	<u>ACTUEL</u>	<u>1 MAI 1982</u>	<u>1 NOVEMBRE 1982</u>
Inspectrice	5.80	6.15	6.40
General A	5.75	6.10	6.35
General B	5.65	6.00	6.25
Couturière A	5.85	6.20	6.45
Couturière B	5.75	6.10	6.35
Magasinier	6.05	6.40	6.65
Chef de groupe	6.05	6.40	6.65
Vacuum	5.80	6.15	6.40
Concierge	5.55	5.90	6.15

Il est entendu que l'augmentation du 1er novembre 1982 sera d'un minimum de vingt-cinq cents (\$0.25) et est sujette à révision s'il y a lieu.

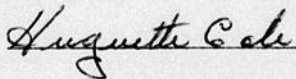
Il est entendu que les salariées qui ont subi un changement de classification soit Mme A. Caron, Mlle H. Côté et Mss. C. Tessier et J.P. Morin verront leurs augmentations diminuées de dix sous (\$0.10) à chaque augmentation prévue à la convention collective et ce jusqu'au moment où ils auront rejoint le taux de leur classe respective.

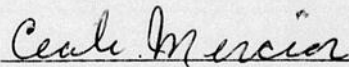
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture  
faite à Québec, Province de Québec, ce 7 jour de Juin 1982

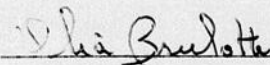
VALISES EDAL LUGGAGE LTEE

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE INC.

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

\_\_\_\_\_  
LUCIEN TREMBLAY





Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

7285-0

Dépôt N°: **8 3 0 7 0 3 9**

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>Q 20592-01</b>		
	Date	Signature	Réception			Durée	Du
		<b>83-04-18</b>	<b>83-05-02</b>		<b>ENTRE</b>		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE INC.</b> <b>7705 est, boulevard Gouin</b> <b>MONTREAL, Qué.</b> <b>H1E 2A2</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>LES VALISES EDAL LTEE</b> <b>45 rue Desjardins</b> <b>(C.P. 70)</b> <b>LEVIS, Qué.</b> <b>G6V 6N6</b>

**Unité de négociation**

**Objet: Les taux de salaire prévus à l'Annexe "A" demeurent inchangés pour jusqu'au 30 avril 1984.**

Région	<b>03-03</b>	Activité	<b>1629-5</b>	Affiliation	<b>10</b>
--------	--------------	----------	---------------	-------------	-----------

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

**Remarques**

**DEPOSANT**  
**BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.**  
**7705 est, boul. Gouin, Montréal**  
**H1E 2A2**

Att.: <b>Mme Johanne Bruneau</b>		<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	<i>Therese Demers</i>	Date	<b>83-07-06</b>

**THERESE DEMERS**

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

### RECHERCHE

*Les parties aux présentes ont convenu comme suit:*

'83 MAI -2 11 21

MS

ENTENTE INTERVENUE CE 18 AVRIL 1983

ENTRE

VALISES EDAL LUGGAGE LTEE, coprs politique dûment constitué en vertu des lois de la Province de Québec et ayant sa principale place d'affaires et son bureau-chef au 45 rue Desjardins, Lévis, Province de Québec.

ci-après appelée: "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE INC., syndicat professionnel légalement constitué en vertu de la loi des Syndicats Professionnels, conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. ayant leur siège social au 7705 Est Boulevard Gouin, Montréal, Province de Québec, H1E 2A2.

ci-après appelé: "Le Syndicat"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

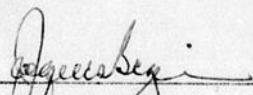
Que les taux de salaire prévu à l'annexe "A" de la convention collective signée le 7ième jour de juin 1982 demeurent inchangés, pour une durée additionnelle de douze (12) mois, soit jusqu'au 30 avril 1984.

Signé à Lévis ce 18ième jour d'avril 1983.


VALISES EDAL LTEE,

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
VALISES EDAL LTEE INC.

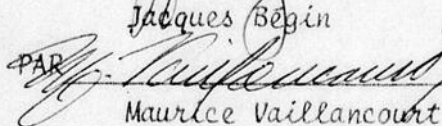
PAR

  
Jacques Bégin

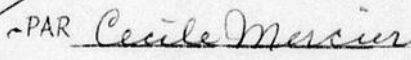
PAR

  
Huguette Côté

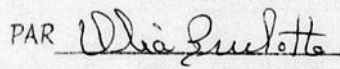
PAR

  
Maurice Vaillancourt

PAR

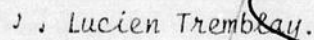
  
Cécile Mercier

PAR

  
Orlia Brulotte

BUREAU DE SERVICE  
SYNDICAL INC.

PAR

  
J. Lucien Tremblay.

Commissaire  
Général du Travail  
du Québec

DÉPÔT

7285-0

Dépôt N°:

8 4 1 1 2 1 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20592-01
Date	Signature 84-05-24	Reception 84-05-29	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Valises Edal Ltée Inc.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Valises Edal Ltée</b> 45, rue Desjardins, C.P. 70 Lévis, Qc G6V 6N6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Bureau de Service Syndical Inc.</b> 7705 est, Boul. Gouin Montréal, Qc H1E 2A2 Att: <u>Mae Johanne Bruneau</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>1629 (5)</u> Affiliation <u>BSS (5)</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

**Entente concernant les taux de salaires de l'annexe "A" de la convention collective.**

Ancien nom: Ed. Ruel Baggage Stée Q-15218-01		Pour le commissaire général du travail	
Signature	<i>J. Tremblay</i>	Date	84-11-12

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

003(113)

RECHERCHE

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

ENTENTE INTERVENUE CE : 24 Mai 1984

ENTRE

'84 MAY 29 11:18

VALISES EDAL LTEE, coprs politique dûment constitué en vertu  
des lois de la Province de Québec et ayant sa principale place  
d'affaires et son bureau-chef au 45 rue Desjardins, Lévis, Pro-  
vince de Québec.

CGI  
MONTREAL  
MESSAGE

*mk*

ci-après appelée: " LA COMPAGNIE "

PARTIE DE PREMIERE PART

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE INC., syndicat pro-  
fessionnel légalement constitué en vertu de la loi des Syndi-  
cats Professionnels, conjointement avec le Bureau de Service  
Syndical Inc. ayant leur siège social au 7705 Est Boulevard  
Gouin, Montréal, Province de Québec, H1E 2A2

ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

PARTIE DE DEUXIEME PART

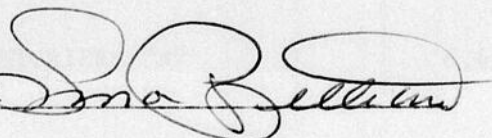
ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

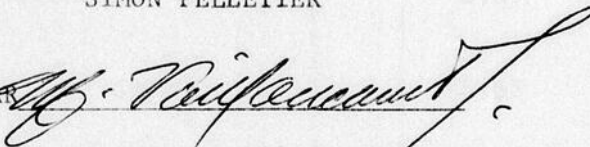
Que les taux de salaires seront conformes à l'annexe "A"  
à partir du 1er Mai 1984 jusqu'à la fin de la présente  
convention collective le 30 Avril 1985.

Signé à Lévis ce 24 ième jour Mai 1984.

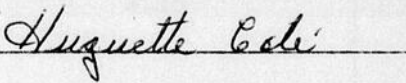
VALISES EDAL LTEE

PAR 

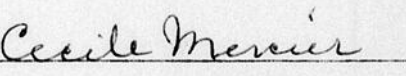
SIMON PELLETIER

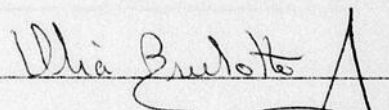
PAR   
Maurice Vaillancourt

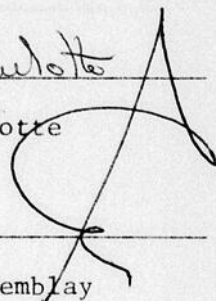
SYNDICAT DES EMPLOYES  
VALISES EDAL LTEE INC.

PAR 

HUGUETTE COTE

PAR   
Cécile Mercier

Par   
Olia Brulotte

Par   
Lucien Tremblay

## ANNEXE " A "

CLASSIFICATION	ACTUEL :	DU 1er MAI 1984 AU 30 AVRIL 1985
INSPECTRICE	6.40	6.80
GENERAL "A"	6.35	6.75
GENERAL "B"	6.25	6.65
COUTURIERE "A"	6.45	6.85
COUTURIERE "B"	6.35	6.75
CHEF DE GROUPE	6.65	7.05