





Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 1285-0

Dépôt N°: 8 5 0 7 3 4 6

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

07285-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 20592-01	
Date	Signature 85-06/28	Reception 85-07-03	Durée	Du 85-05-01	Au 88-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective		4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE. INC.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>LES VALISES EDAL LTEE.</b> 45, rue Desjardins C.P. 70 Lévis, Qué. G6W 6N6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.</b> 7705 est, boul. Gouin Montréal H1E 2A2 <u>Att. I. Mad. Johanne Bruneau.</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>1629-05</u> Affiliation <u>12</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Christine Dumas* Date: 85-07-25

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

ATTESTENT QUE :

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 28 JOUR DE Juin 1985



3141 01 01

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, Québec, G6V 5V3

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, 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 sans invalider les autres dispositions de la convention.

## ARTICLE - 2 - ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES

- 2.01 La partie de première part est une compagnie légalement constituée et incorporée en vertu des lois de la province de Québec.
- 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 fabriquer, 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 peut faire un grief conformément à l'article 8;
  - 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 et trente cents (2.30\$) en monnaie canadienne par semaine par membre pour la première année de la convention, la somme de deux dollars et quarante cents (2.40\$) en monnaie canadienne par semaine par membre pour la deuxième année de la convention et la somme de deux dollars et cinquante cents (2.50\$) en monnaie canadienne par semaine par membre pour la troisième année de la convention 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 deux dollars et trente cents (2.30\$) par semaine pour la première année de la convention, la somme de deux dollars et quarante cents (2.40\$) par semaine pour la deuxième année de la convention et la somme de deux dollars et cinquante cents (2.50\$) par semaine pour la troisième année de la convention, par membre ou tout autre montant additionnel désigné par le syndicat.

- b) 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 cotisations indiquant clairement le total des cotisations pour lesquels les déductions ont été faites.
- c) La cotisation étant mensuelle, si pour des fins de comptabilité la compagnie désire l'enlever d'une façon hebdomadaire, ceci est permis mais tout salarié ayant travaillé une (1) semaine et plus dans un mois doit payer sa cotisation en totalité pour le mois, de même, tout salarié qui quitte la compagnie ou est congédié le 7 ou après le 7 du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant. De plus, tout nouveau salarié doit payer son droit d'entrée de quinze dollars (15.00\$) en plus de sa cotisation prévue.
- d) Il est entendu qu'un salarié absent de son travail pour maladie ou accident de travail et qui continue de cumuler son ancienneté doit payer sa cotisation syndicale durant son absence au travail

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 DECEMBRE	1ER JANVIER
2 JANVIER	VENDREDI SAINT
LUNDI DE PAQUES	ST-JEAN BAPTISTE
CONFEDERATION	FETE DU TRAVAIL
24 DECEMBRE	25 DECEMBRE
26 DECEMBRE	ACTION DE GRACES

- 7.02 Pour être éligible à la paie d'une ou plusieurs fêtes statutaires, un salarié doit avoir terminé sa période de probation et être présent au travail tout le jour (cédulé) ouvrable immédiatement précédant et suivant ladite ou lesdites fêtes. Advenant une absence, la rémunération de la fête ou des fêtes sera égale au nombre 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 de la dite ou desdites fêtes:
- 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 ladite fête; 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 n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables précédant ladite ou lesdites fêtes.
- 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 17:00 heures 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 quinze (15) 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 dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. 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 sera finale et obligatoire pour les deux (2) parties; la décision de l'arbitre 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 au service de la compagnie. L'ancienneté dans tous les cas est calculée de la date du dernier embauchage.

9.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte son emploi volontairement
- b) s'il est congédié pour une raison juste et suffisante
- 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 - MISES 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 mise à pied, en autant qu'ils puissent 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 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 réafficher 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 indiquée à la présente convention.
- 11.06 Un salarié, transféré à la demande de la compagnie à un grade payant un taux inférieur, 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 disponible avant d'embaucher des nouveaux salariés, le salarié toutefois, devra avoir 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

- 13.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie accordera à ses salariés qui ont moins de douze (12) mois de services continus le 1er août de l'année courante, une journée de vacances pour chaque mois de services jusqu'à concurrence de dix (10) jours et une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains du 1er mai

de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

- 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 au pourcentage des gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante, suivant le tableau ci-après:

DUREE DU SERVICE CONTINU AU 1ER AOUT DE CHAQUE ANNEE	DUREE DES VACANCES ANNUELLES	INDEMNITE DE VACANCES
--	---------------------------------	--------------------------

1 an et 2 ans	2 semaines	4%
3 ans et 4 ans	2 semaines	5%
5 ans	2 semaines	5.5%
6 ans et 7 ans	3 semaines	6%
8 ans et 9 ans	3 semaines	6.5%
10 ans et 11 ans	3 semaines	7%
12, 13 et 14 ans	4 semaines	8.5%
15 ans et plus	4 semaines	9%

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 de 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 une fête statutaire pendant la période de vacances du salarié, cette fête lui sera payée 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. Le ou la salarié(e) cependant peut prendre deux (2) jours d'absence sans solde lors d'un de ces événements.
- 14.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à un (1) jour de congé payé:  
a) Pour le conjoint 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 vacances annuel tel que décrété, un jour de fête 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 heures à midi et de 13:00 heures à 16:30 heures 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 de temps et demi (1 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 minimum d'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 salaire minimum. Après la période de probation complétée ce taux d'embauche sera majoré de trente-cinq cents (0.35\$) jusqu'à (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 - 24 - 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 ou sa mise à pied pour au moins 6 mois.
- 24.02 Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus. Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.
- 24.03 Sauf dans les 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.
- 24.04 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 1985 et aura pleine force et effet jusqu'au 30 avril 1988 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 part par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de terminaison de la présente convention.

A N N E X E " A "

CLASSIFICATION:	30/04/85	01/05/85	01/07/85
INSPECTRICE	6.80\$	7.10\$	7.20\$
GENERAL "A"	6.75\$	7.05\$	7.15\$
GENERAL "B"	6.65\$	6.95\$	7.05\$
COUTURIERE "A"	6.85\$	7.15\$	7.25\$
COUTURIERE "B"	6.75\$	7.05\$	7.15\$
CHEF DE GROUPE	7.05\$	7.35\$	7.45\$

A compter du 1er mai 1985, tous les salariés couverts par la présente convention toucheront le taux indiqué ci-haut.

A compter du 1er juillet 1985, tous les salariés couverts par la présente convention toucheront le taux indiqué ci-haut.

Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter et d'établir les salaires pour la deuxième et la troisième année de la convention, au moins quatre vingt dix jours (90) avant le 1er mai de ces années.

## LETTRE D'ENTENTE

Objet: Article 21 de la convention collective de travail

Les parties conviennent que le plan d'assurance-groupe sera celui du Fonds d'assurance B.S.S. en Fidéicommis.

La prime sera payée à raison de cinquante pour cent (50%) par la compagnie et cinquante pour cent (50%) par les salariés des taux ci-après décrits:

Assurance-vie: 0.395\$/1.000.00\$

Décès et Mutilations accidentelles: 0.065/1.000.00\$

Indemnité hebdomadaire: 0.65\$ par 10.00\$

Assurance-vie - personne à charge: 1.20\$ par famille

Régime complémentaire - célibataire: 2.00\$

régime complémentaire - marié: 7.00\$

Les parties conviennent également de faire en sorte que ce plan d'assurance-collective soit "enregistrable" à l'assurance-chômage.

La compagnie s'engage à faire signer à tout nouveau salarié la carte d'adhésion à l'assurance-collective.

Tous les salariés présentement au service de la compagnie au 1er novembre 1979 qui ont signé la carte d'adhésion à l'assurance-collective devront comme condition du maintien de leur emploi continu, continuer d'être membre assuré.

Tous les salariés engagés après le 1er novembre 1979 devront comme condition du maintien de leur emploi, signer la carte d'adhésion à l'assurance-collective.

Advenant le cas qu'un salarié soit mis à pied de façon temporaire, il devra continuer de payer sa contribution au régime d'assurance-groupe jusqu'au maximum de quatre mois lequel quatre mois est la période maximale de couverture permise par la police d'assurance-groupe dans le cas de salarié non au travail. Après cette période, il devra y avoir entente entre la compagnie, le syndicat le Bureau

de Service Syndical Inc., pour clarifier le statut du salarié. Si le salarié, ainsi mis à pied temporaire, décide pour quelque raison que ce soit de ne pas payer sa contribution, une entente devra être prise entre les parties impliquées.

Advenant le départ définitif d'un salarié en période de mise à pied temporaire et que ce salarié n'aurait pas réglé les contributions dues au régime d'assurance-groupe, la compagnie peut alors lui déduire les contributions non payés de son montant dû lorsqu'il quitte un emploi afin de clore son dossier.

Advenant le cas qu'un nouveau salarié pour des raisons tout à fait incontrôlables refuserait de joindre le plan d'assurance-groupe, il devra avoir entente entre la compagnie, le syndicat et le Bureau de Service Syndical Inc. pour exclure ce salarié de l'assurance-collective en lui maintenant son emploi.

La partie "la compagnie ou le syndicat" qui volontairement ou involontairement, par une décision quelconque, rendrait le plan non enregistrable à l'assurance chômage sera tenue responsable de son geste et se verra dans l'obligation de payer une somme équivalent aux pertes encourues.

Indépendamment du statut des salariés assurés avec l'assurance-groupe en vigueur avant le 1er novembre 1979, la compagnie consent à payer cinquante pour cent (50%) de la prime des taux mentionnés ci-aut à tout salarié quelque soit le statut qu'il ou qu'elle choisira dans l'assurance-groupe en vigueur à compter du 1er novembre 1979.

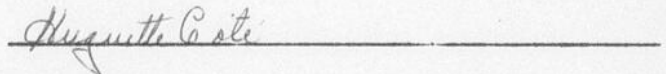
Advenant une majoration de la prime avant la fin de la présente convention collective de travail, la compagnie ne s'engage pas à éponger la différence entre la prime actuelle ou toute prime additionnelle. L'augmentation de la prime sera donc absorbée par les salariés et/ou le Fonds d'Assurance B.S.S. en Fidéicommiss et les parties ont signé à Lévis ce 13ième jour de novembre 1979.

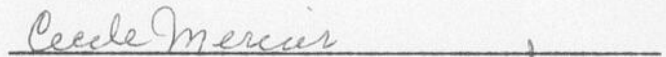
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture faite  
à Lévis, ce 28 jour de JUIN 1985

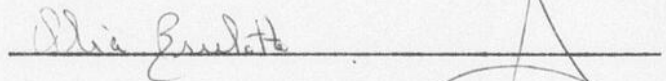
VALISES EDAL LUGGAGE LTEE

  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VALISES EDAL LTEE INC.

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

  
\_\_\_\_\_

LUCIEN TREMBLAY