1678-2

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-11111

DEPOSANT: TIERS
ACCREDITATION:M-11819-001

SIGNATURE	DEPOT		DU	AU	NB
DATE: 87/07/22	87/07/27	DUREE:			SAL:

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
LES BAGAGES HOLIDAY INC	ASSOCIATION DES EMPLOYES DE LES BAGAGES HOLIDAY INC.
4875 BOUL. DES GRANDES PRAIRIES	
ST-LEONARD, QUE	
H1R 1X4	4010 JEANNE MANCE
	ST-LOUIS DE TERREBONNE, QUE
	JON 1NO

DEPOSANT	
HEENAN, BLAIKIE & ASSOCIES INC.	MUNICIPALITE: 65220
A/S ME LOUIS LECLERC	
1001 BOUL. DE MAISONNEUVE, O.#1400	ACTIVITE: 1799
MONTREAL, QUE	
H3A 3C8	AFFILIATION: IND. (PRO.)

REMARQUE
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Monique Baron / 27-11-87
SIGNATURE DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST,RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

M-11819-01
87-11111

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE MONTREAL

'87 JUL 27 -9 :12

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE HOLIDAY LUGGAGE, SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (FTQ)

et

LES BAGAGES HOLIDAY INC.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

FAISANT SUITE A L'ARRÊT DE TRAVAIL QUI A EU LIEU LE 22 JUIN 1987 AU 27 JUILLET 1987, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT AFIN DE REGLER LE RETOUR AU TRAVAIL DES SALARIÉS:

1. L'ancienneté des salariés continue de s'accumuler pendant la période de l'arrêt de travail tel que stipulé plus haut;

2. Il est convenu que le syndicat se désistera de sa demande d'enquête prise en vertu de l'article 109.4 du Code du Travail (L.R.Q., c.c.-27) en date du 22 juin 1987 et ne prendra aucune plainte pénale, civile, criminelle ou autre à cet égard;

3. Il est convenu que les employés qui ont été empechés de prendre des vacances pendant la durée de l'arrêt de travail pourront les prendre avant le 1 avril 1988, selon les critères de l'article 18 de la convention collective, et seront payées lorsqu'elles seront prises.

4. L'employeur, ses agents ou ses mandataires et le syndicat et ses représentants et membres n'exerceront aucun nouveau recours disciplinaire, statutaire ou civil après le 22 juillet 1987 contre le syndicat, ses membres salariés, et contre l'employeur, ses agents ou ses mandataires ou employés compris ou non dans l'unité de négociation en raison de gestes posés durant l'arrêt de travail et ce, comprenant les quinze (15) jours précédent l'arrêt de travail du 22 juin 1987 jusqu'à la signature du protocole;

5. Cent cinquante dollars ($150.00) seront payés à chaque salarié au service de l'Employeur au moment de la ratification, payable au plus tard le 17 septembre 1987 aux salariés considérés à l'emploi de la Compagnie à cette date du 18 septembre 1987.

6. La procédure de retour au travail sera exercée selon les clauses de la convention collective relatives aux procédures de rappel et le retour au travail se fera progressivement à compter de la date de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, à Montréal, ce 22 juillet 1987

Léopold Bibeau

Jean Paul Symmott

Mark Bourdon

André Beyeras

Antonio Mignelli

Jacques Malo - Représentant

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE HOLIDAY LUGGAGE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.)

André Thériault

LES BAGAGES HOLIDAY INC.

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

Amendement 2

DÉPÔT

01678-2

Dépôt N°: 8 4 0 5 1 1 3

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	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-11819-01	
Date	Signature: 84-04-17	Réception: 84-04-19	**Durée**	Du: 84-03-12	Au: 87-03-11	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	60

Association	Employeur
☐ Déposant Association des Employés de les Bagages Holiday Inc 7705 boul Gouin Est Montréal, Qué H1E 2A2	☐ Déposant Holiday Luggage Inc Bagages Holiday Inc 4875 boul des Grandes Prairies St-Léonard, Qué H1R 1X4
☒ Déposant, si autre que les parties Heenan, Blaikie, Jolin, Potvin, Trépanier, Cobbett Att.: Me Danny J. Kaufer 1001 de Maisonneuve, ste 1400 Montréal, Qué H3A 3C8	Région 06-06 Activité 1799 (5) Affiliation 5

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

- Convention collective déposée sous "Entente de Principe"
Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur et du syndicat sont: Holiday Luggage Mfg Co. Inc et Association des employés de Holiday Luggage Mfg Co. Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-05-18

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

003 (113)

RECHERCHE

Montreal, Le 17 avril, 1984.

Entente de principe intervenue avec la partie de premiere part: Les Bagages Holiday Luggage Inc.

et la partie de deuxieme part: l'Association des Employes des Bagages Holiday Luggage Inc.

Il y a eu consentement entre les deux parties pour les changements qui seront incorpores dans la nouvelle Convention Collective, et qui seront retroactifs a compter du 12 mars, 1984. Cette Convention Collective sera en vigueur pour une periode de trois (3) ans pour se terminer le 11 mars, 1987.

Le present document est prepare conformement a l'Article 72 du Code de Travail du Quebec et sera soumis par les deux parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 17e JOUR DU MOIS D'AVRIL, 1984.

HOLIDAY LUGGAGE INC.
BAGAGES HOLIDAY INC.

Léopold Roy

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
LES BAGAGES HOLIDAY INC.

Marjolaine Lalancette
Thérèse Brousseau
Gilbert Lapensée
Lucie Gendron

APR 19 15:51

L.G.

YB

1. AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRE:

Les augmentations salariales totaliseront $.70 par heure au terme de la presente Convention Collective. Les augmentations seront ainsi reparties comme suit:

1984: $.30 par heure
1985: $.20 par heure
1986: $.20 par heure

2. FETES STATUTAIRES:

Il y aura un total de douze (12) fetes statutaires a l'acceptation de cette entente. Ceci represente 1½ journee de plus que la Convention actuelle qui est expiree depuis le 11 mars, 1984. Les fetes seront reparties comme suit:

½ journee: veille du Jour de l'An
1 journee: lundi de Paques

3. CONTREMAITRES PARTICIPANTS:

Il a ete convenu que lors d'une reduction de la fabrication, il pourrait y avoir un total de quatre (4) contremaitres incluant l'homme d'entretien qui pourraient faire du travail normalement execute par les employes couverts par cette Convention Collective. Les contremaitres a l'exception de l'homme d'entretien sont tenus d'executer ces travaux a l'interieur du departement qu'ils supervisent normalement.

Comme condition aux contremaitres participants, la cotisation etant mensuelle, si pour des fins de comptabilite, la compagnie desire l'enlever d'une facon hebdomadaire, ceci est permis mais tout contremaitre ayant travaille une (1) semaine et plus dans un mois sur un travail tel que stipule au present article, doit payer sa cotisation en totalite pour le mois, de meme, tout contremaitre qui quitte la compagnie ou est congedie le sept (7) ou apres le sept (7) du mois, doit payer la cotisation entiere pour le mois courant si durant ce mois il a participe a un travail tel que stipule au present article. De plus, le contremaitre doit payer son droit d'entree de vingt ($20.00) dollars en plus de sa cotisation mensuelle des sa premiere paie. Il est entendu que le droit d'entree demeurera en vigueur meme lors d'une mise a pied temporaire qui n'excedera pas plus de trois (3) mois.

L.G.

JB A.L.

4. CESSATION OU REDUCTION DE LA FABRICATION:

S'il y a cessation ou reduction dans la fabrication, les employes ayant l'ancienneté preferentielle et/ou l'ancienneté d'usine peuvent exercer leur droit en ce qui concerne le deplacement dans le departement de l'importation.

Toutefois, les employes exercant leur droit de deplacement maintiendront leur salaire (taux horaire) sur une periode de deux (2) semaines. Par la suite, les semaines subsequentes seront payees au taux moyen entre le taux horaire qu'ils detenaient et le taux horaire du poste qu'ils ont obtenu.

Si une augmentation generale survenait pendant ce deplacement, l'employe qui a exerce son droit de deplacement recevra la totalite de l'augmentation generale.

5. EXPEDITION - RECEPTION:

Il a ete convenu que six (6) employes du departement d'expedition et de reception detiendront une ancienneté preferentielle au dessus de tout membre faisant partie de l'Association. Cette ancienneté ne s'applique qu'aux departements de reception et expedition.

6. ASSURANCE GROUPE:

La compagnie assumera les augmentations de primes de tous les employes a compter du 11 mars 1984. Cependant, lors d'une modification de plan, la Compagnie n'assumera pas cette augmentation sauf en ce qui concerne les augmentations de prime du dit plan.

La Compagnie ne negociera aucune nouvelle assurance groupe possedant moins d'avantages que celle detenue actuellement par les employes.

7. COPIES DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

La compagnie convient de fournir une copie de la nouvelle Convention Collective a tous les employes qui seront a l'emploi de la Compagnie pour une periode de trois (3) ans et ce dans les trente (30) jours de la signature de celle-ci.

L.G.

JB

1678-2

'84 MAY 15 15:23

MONTREAL MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES BAGAGES HOLIDAY INC., corps politique et incorporé ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 4875 boulevard Des Grandes Prairies, StLéonard, Province de Québec, H1R 1X4;

Ci-après appelée: "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIÈRE PART

ET: ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LES BAGAGES HOLIDAY INC., association professionnelle légalement constituée en vertu de la loi des syndicats professionnels, conjointement avec le Comité de l'Association, ayant son siège social au 4010, rue Jeanne-Mance, St-Louis-de-Terrebonne, Province de Québec, JON 1NO;

Ci-après appelée: "L'Association"

PARTIE DE DEUXIÈME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

La présente convention collective remplace et annule l'ancienne convention collective et elle inclut les modifications qui sont intervenues entre les parties le 17 avril, 1984 et déposées au bureau du Commissaire Général du Travail le 19 avril, 1984.

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 employés et la Compagnie et de conclure 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 employés 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.

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une permssion à l'une ou l'autre des parties de réouvrir les négociations sur n'importe quelles clauses de la présente convention durant la durée de la présente convention sans consentement mutuel des parties.

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 et avec pouvoir de signer la présente entente.

2.02 La partie de deuxième part est une Association d'employés, incorporée en vertu de la Loi des syndicats professionnels, conjointement avec l'Association des employés de les Bagages Holiday Inc., cette partie a été dûment autorisée à signer la présente entente à une assemblée des membres.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01 Pour la durée et pour les fins de cette convention, la Compagnie reconnaît l'Association comme l'unique agent

négociateur de tous les employés dans les limites de cette convention. Les employés représentés ainsi par l'Association forment un groupe négociateur et les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés de ce groupe.

3.02 Le terme "employé" en usage dans la présente convention s'applique à tous les employés de la Compagnie qui poinçonnent une carte de temps et qui sont payés à l'heure, excepté les employés de bureau, le personnel administratif, les contremaîtres et ceux automatiquement exclus par le Code du travail.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Association reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives à la direction de la Compagnie:

a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;

b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied et ou congédier les employés;

c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux employés;

d) juger de la compétence, de la connaissance, de l'efficacité et de l'habileté des employés;

e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

4.02 Dans la présente convention, le terme "grief" signifie toutes mésententes concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE - DÉDUCTION DES COTISATIONS

5.01 Tous les employés 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 paye un montant équivalent à la cotisation syndicale et ce, pour la durée de la convention.

5.02 Les nouveaux employés devront comme condition de leur emploi continu, après quarante (40) heures de travail, devenir et demeurer membres en règle de l'Association et autoriser la Compagnie à déduire sur leur paye, de la façon prévue plus bas, une somme équivalente à la cotisation mensuelle de l'Association et ce, pour la durée de la présente convention.

5.03 Sur demande de l'Association accréditée et ce, pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à faire mensuellement de la façon stipulée plus bas, les sommes perçues comme initiations et cotisations:

a) Un chèque à l'ordre de l'Association, posté au 4010 Jeanne-Mance, St-Louis-de-Terrebonne, Québec, J0N 1N0, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites, représentant vingt dollars (20.00$) en monnaie canadienne de droits d'entrée pour tous les nouveaux salariés; et dix dollars (10.00$) en monnaie canadienne par mois par membre de la date d'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 11 mars 1987 ou tout autre montant additionnel désigné par l'Association, et remis au trésorier de l'Association.

   Tel chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux salariés, le montant du droit d'entrée et la cotisation, le nom des salariés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des cotisants indiquant clairement le total des droits d'entrée et cotisations pour lesquelles les déductions ont été faites.

b) 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 sept (7) ou après le sept (7) du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant. De plus, tout nouveau salarié doit payer son droit d'entrée de vingt dollars (20.00$) en plus de sa cotisation mensuelle dès sa première paie. Il est entendu que le droit d'entrée demeurera en vigueur même lors d'une mise à pied temporaire qui n'excèdera pas plus de trois (3) mois.

ARTICLE 6 - OFFICIER DE L'ASSOCIATION

6.01 L'Association convient de fournir promptement à la Compagnie les noms des officiers élus, maximum cinq (5) officiers, et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de la Compagnie.

ARTICLE 7 - FÊTES STATUTAIRES

7.01 Tous les employés couverts par la présente convention ayant complété quarante (40) jours ouvrables avec la Compagnie, en autant qu'ils se rapportent au travail, le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour pour lequel ce congé est observé, auront droit au nombre de congés payés tel que mentionné plus bas. Les employés temporairement congédiés rappelés dans les quinze (15) jours de travail par la suite auront également droit au paiement des fêtes statutaires suivantes.

- Jour de l'An
- Action de Grâces
- Fête Nationale du Québec
- Confédération
- Veille de Noël
- Noël
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail
- Fête de la Reine
- Veille du Jour de l'An (31 décembre)
- Lendemain du Jour de Noël

7.02 Les employés, excepté ceux qui normalement travaillent le dimanche ou les jours de fêtes, appelés à travailler l'un de ces jours de fêtes chômés, recevront leur salaire à temps et demi, pour toutes les heures travaillées plus l'allocation prévue pour telle fête; cependant, jamais moins de quatre (4) heures ne seront payées aux employés appelés à travailler les jours de fêtes, excepté dans le cas en-dehors du contrôle de la Compagnie, exemples: cas d'incendie ou acte de Dieu.

7.03 L'allocation prévue pour une fête statutaire est de huit (8) heures aux taux régulier pour les employés payés à l'heure suivant Appendice "A" ci-attaché.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE POUR RÉGLER LES GRIEFS

8.01 Les parties conviennent de se rencontrer une fois par mois à date fixe, soit le premier mardi du mois à la fin de la journée pour discuter de tout problème qui pourrait devenir ou entraîner un grief. A ces assemblées, le comité de l'Association apportera toutes suggestions qu'il convient pour améliorer les conditions des employés tout autant que les améliorations qui pourraient faire économiser la Compagnie sans toutefois que ce soit au détriment des employés et de la Compagnie.

8.02 Première étape

Tout grief qu'un employé désire soulever avec la Compagnie sera soulevé par écrit, avec le représentant de l'Association. La Compagnie pourra refuser de discuter toute question ou tout grief qui ne sera pas présenté dans les deux (2) jours ouvrables de la naissance de tel grief. Le représentant de la Compagnie aura deux (2) jours ouvrables pour rendre une décision.

8.03 Deuxième étape

Si la question n'est pas réglée à la satisfaction des parties, le comité de l'Association, dans les deux (2) jours ouvrables, peut soumettre le cas par écrit à la direction de la Compagnie, la Compagnie elle-même transmettra dans les deux (2) jours ouvrables son grief par

écrit au comité de l'Association. Les deux parties tenteront d'en venir à une entente dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

8.04 Troisième étape

Toutes les décisions qui seront prises entre les représentants de l'Association et de la Direction de la Compagnie et qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux parties ainsi que l'employé ou les employés concernés. Cependant, à ce stade, si les parties ne peuvent s'entendre, les griefs peuvent être soumis à un arbitre impartial et cela dans les sept (7) jours. Tels arbitres étant choisis à l'avance, ce sont: René Lippé, Claude Lauzon, Roland Tremblay. L'arbitre impartial choisi aura sept (7) jours de plus pour rendre sa décision; telle décision sera finale et liera les deux parties.

8.05 Il est convenu que les honoraires, dépenses de l'arbitre impartial, seront payés conjointement et également par la Compagnie et l'Association. Tel arbitre devra fixer ses honoraires à l'avance.

8.06 L'arbitre impartial ne pourra d'aucune façon en aucun temps ajouter, changer, amender ou soustraire une ou plusieurs clauses de cette convention. Dans le cas de discipline, il n'aura pas le pouvoir de modifier ou de réduire les pénalités imposées mais seulement déterminer s'il y a cause pour discipline ou non.

8.07 Aucun employé de la Compagnie ne recevra paiement pour les périodes de temps employées à discuter d'un grief, à moins qu'il ait été appelé par la Compagnie pendant les heures de travail. Cependant, dans tous les cas de suspension, mise à pied ou congédiement d'un ou plusieurs employés, le Président de l'Association en sera avisé immédiatement et le ou les employés aura ou auront le droit de faire un grief immédiatement et le Président de l'Association est autorisé à prendre le temps nécessaire pour un tel grief pendant les heures de travail.

LB

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté est la durée de service continu de l'employé à l'emploi de la Compagnie.

9.02 L'ancienneté sera établie après une période de soixante (60) jours ouvrables continus à l'emploi de la Compagnie et comptera de la date d'engagement.

9.03 L'ancienneté est appliquée sur une base d'usine en ce qui concerne le droit aux vacances payées, mais en ce qui concerne les transferts, promotions, sujet aux termes de la présente convention, plus particulièrement l'article 14.05.

9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi;
b) s'il est congédié pour cause conformément aux règlements;
c) s'il est absent de son travail deux (2) jours ouvrables, continus ou plus, sans donner avis ou sans cause raisonnable dans les cas de maladie de trois (3) jours et plus, la Compagnie peut exiger un certificat du médecin;
d) si un employé est temporairement mis à pied pour une période excédant six (6) mois et après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la dernière adresse laissée par lui à la Compagnie, s'il ne se rapporte pas dans les sept (7) jours de tel rappel;
e) s'il est absent de son travail pour maladie, accident pour une période excédant douze (12) mois, à moins qu'une telle absence ne soit due à un accident de travail, exigeant une période de convalescence de douze (12) mois, telle évidence devant être soutenue par un certificat médical.

9.05 La Compagnie a le droit de terminer à sa discrétion le service d'un employé qui n'a pas complété sa période de probation. Telle terminaison d'emploi n'étant pas sujette à la procédure de grief.

LB

9.06 Expédition - réception

Il a été convenu que six (6) employés du département d'expédition et de réception détiendront une ancienneté préférentielle au dessus de tout membre faisant partie de l'Association. Cette ancienneté ne s'applique qu'aux départements de réception et expédition.

ARTICLE 10 - PROMOTIONS ET MISES A PIED

10.01 Dans tous les cas de promotion, engagement ou réengagement et mise à pied de toutes fonctions couvertes par la présente convention, la Compagnie choisira parmi les personnes ayant la plus grande compétence, expérience ou qualifications pour faire le travail, prenant en considération l'ancienneté d'usine.

ARTICLE 11 - LISTES D'ANCIENNETÉ

11.01 L'employeur s'engage à fournir dans les limites de trente (30) jours après la signature de la convention, une liste indiquant l'ancienneté de chaque employé et cette liste sera mise à date à tous les ans. Copie de cette liste sera transmise à l'Association et affichée au lieu de travail.

11.02 La Compagnie fera connaître à ses employés membres de l'Association, au moyen d'une affiche placée au poinçon pour une période de deux (2) jours ouvrables, tout emploi devenu vacant ou nouvelle position de sorte que tout membre de l'Association intéressé puisse solliciter l'emploi concerné.

11.03 La Compagnie demeure seul juge de décider si l'applicant ou les applicants a ou ont les qualifications nécessaires pour remplir le nouvel emploi. Cependant, si l'employé se croit lésé par la décision de l'employeur, il aura le privilège de recourir à la procédure de grief telle que prévue à l'article 8 de la présente convention.

FB

11.04 En choisissant un membre de l'Association pour une promotion ou pour toute occupation vacante ou nouvel emploi, la Compagnie en prenant sa décision considérera les facteurs suivants dans l'ordre indiqué ci-dessous:

1) Compétence;
2) Ancienneté d'usine.

Nonobstant le présent paragraphe, la Compagnie n'est pas liée par la présente lors du choix de son personnel de cadre.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE APPLIQUÉE

12.01 Une fiche complète de chaque cas de discipline pour manquement aux règlements tel que cité à la présente convention, y compris la suspension et congédiement, sera gardée dans un classeur séparé au bureau du personnel et copie sera fournie à l'Association si désirée.

ARTICLE 13 - FICHES

13.01 Ces fiches contiendront les détails suivants:

a) l'offense dont l'employé est accusé;
b) le rapport du surintendant ou du contremaître du département concernant ladite offense;
c) le rapport final du gérant de la Compagnie sur le règlement final du cas;
d) de toutes mesures disciplinaires antérieures contre l'employé concerné.

13.02 La Compagnie devra fournir à l'Association une copie des fiches pour chaque cas suivant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement:

a) engagement;
b) mise à pied;
c) promotions qui affectent le statut du membre;
d) rapports de mauvaise conduite;
d) le 1er septembre de chaque année, une liste avec le nom des membres, leur date d'engagement, leur département et leur dernier numéro de téléphone connu.

ARTICLE 14 - MISES A PIED ET RÉENGAGEMENTS

14.01 Dans le cas d'une réduction du nombre des employés à cause d'un manque de travail, les employés en période de probation seront les premiers congédiés à moins d'être les plus qualifiés.

La Compagnie avisera le président du Syndicat au préalable de toute mise à pied et prendra en considération les remarques de celui-ci.

14.02 Les membres du comité de l'Association bénéficieront d'une considération préférentielle 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 à leur taux de salaire horaire.

14.03 Dans le cas de réengagement, les employés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté, sujet à l'article 14.01.

14.04 Nonobstant les dispositions de l'article 14.01 qui précède, la Compagnie peut garder ou réengager des employés en raison du travail fait antérieurement pour lequel des qualifications spéciales sont exigées. Toutefois, la Compagnie s'engage à discuter de tels cas avec l'Association avant leur mise en vigueur.

14.05 S'il y a cessation ou réduction dans la fabrication, les employés ayant l'ancienneté préférentielle et/ou l'ancienneté d'usine peuvent exercer leur droit en ce qui concerne le déplacement dans le département de l'importation.

Toutefois, les employés exerçant leur droit de déplacement maintiendront leur salaire (taux horaire) sur une période de deux (2) semaines. Par la suite, les semaines subséquentes seront payées au taux moyen entre le taux horaire qu'ils détenaient et le taux horaire du poste qu'ils ont obtenu.

Si une augmentation générale survenait pendant ce déplacement, l'employé qui a exercé son droit de déplacement recevra la totalité de l'augmentation générale.

LB

14.06 Un employé transféré à sa demande à une autre fonction recevra le taux de la classification de la nouvelle fonction.

ARTICLE 15 - PRUDENCE

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

Les employés auront le droit de refuser de faire tout travail requis par le contremaître, si demandé de travailler sur une machine dangereuse, mais doivent immédiatement aviser le surintendant ou le gérant général et le président de l'Association, qui doivent tous s'entendre sur le danger, excepté en ce qui a trait aux machines employées sur la production normale, et qui sont en condition normale de travail.

ARTICLE 16 - CAFÉTÉRIA

16.01 La cafétéria aussi bien que l'usage des machines à liqueurs ne seront disponibles que durant les périodes de repos et l'heure de repas; aucun employé sera autorisé à utiliser les machines distributrices pendant les heures de travail.

16.02 Les machines distributrices de liqueurs douces continueront de demeurer la propriété de l'Association. La Compagnie s'engage à permettre à l'Association d'utiliser les machines distributrices de liqueurs douces, dont elle est propriétaire dans la cafétéria de l'usine. Cette condition devient obligatoire pout tout concessionnaire de la future cafétéria. Toutefois, les machines distributrices qui sont la propriété d'autres compagnies devront être tenues en parfait ordre et la Compagnie s'engage à changer de concessionnaire si des plaintes sérieuses sont formulées par l'Association.

LB

ARTICLE 17 - PROPRETÉ A L'USINE

17.01 La Compagnie verra à ce que les concierges maintiennent l'atelier ou l'usine propre en tout temps.

17.02 Les parties verront à tenir les toilettes et salles de repos propres en tout temps.

17.03 Les parties verront à tenir les entrées, sorties et passages libres en tout temps pour la sécurité des employés.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYÉES

18.01 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service pour la Compagnie, aura droit aux vacances payées conformément à l'ordonnance no 3 du Salaire Minimum de la Province de Québec.

18.02 Les salariés qui, au premier mai de l'année ont complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de paye antérieure au premier mai de ladite année.

18.03 Les salariés qui, au premier mai de l'année, ont complété cinq (5) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées, à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paye antérieure au premier mai de ladite année.

18.04 Les salariés qui, au premier mai de l'année ont complété dix (10) années de service continu, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant au premier mai de ladite année.

LB

18.05 Le salarié qui quitte volontairement le service de la Compagnie avant la période régulière de vacances, recevra une somme équivalente au pourcentage de la rémunération totale qui lui est due entre le ler mai et la date de son départ.

18.06 Les employés recevront le paiement de leur période de vacances à leur départ pour celles-ci. Au cas où il y aurait un ou des congés statutaires pendant la période de vacances de l'employé, ce ou ces congés lui seront payés en surplus de ses vacances.

18.07 Les vacances seront données à l'employé conformément à son ancienneté excepté si l'usine est fermée pour la période de vacances. Toutefois, l'employeur s'engage à afficher la liste des vacances avant le ler avril de chaque année. Les employés ayant droit à une troisième (3e) ou quatrième (4e) semaine, prendront deux (2) semaines consécutives conformément à la liste d'ancienneté et l'autre semaine ou les autres semaines seront prises conformément au choix que l'employé aura manifesté avant la période du ler mai, de préférence pendant les périodes de juin, juillet et août.

Toutefois, l'autre semaine ou les autres semaines seront prises entre les salariés en se basant sur l'ancienneté et ne devront aucunement entraver les opérations.

ARTICLE 19 - CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Tout membre en règle de l'Association aura droit aux congés suivants: (avec preuve à l'appui)

a) Trois (3) jours dans le cas du décès de son conjoint, enfant, père, mère, soeur, frère;
b) Un (1) jour dans le cas de naissance d'un enfant ou le jour de la sortie de la mère de l'hôpital;
c) Un (1) jour dans le cas de décès de grands-parents et/ou beaux-parents;
d) Un (1) jour lors du mariage du salarié.

19.02 Les congés spéciaux mentionnés plus haut ne seront payés que si l'employé est supposé travailler cette journée-là

et assiste à l'événement; de plus, ces jours ne s'ajoutent pas aux vacances payées.

ARTICLE 20 - DISCIPLINE

20.01 L'Association reconnaît le droit à Compagnie de discipliner ses employés pour manquements 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 renvoyer un employé pour cause valable. Ces règlements disciplinaires sont attachés comme appendice "B" et font partie de cette convention.

ARTICLE 21 - AVIS D'AFFICHAGE

21.01 Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être lorsque signés par le Président de l'Association 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 l'Association, les employés ou la Compagnie.

ARTICLE 22 - PAS DE GRÈVE NI DE CONTRE-GRÈVE

22.01 L'Association ni les employés ne pourront ordonner, encourager ou supporter une grève illégale ou le piquetage illégal ou ralentissement intentionnel de travail, des employés 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 même période.

ARTICLE 23 - REPRÉSENTATION

23.01 La Compagnie accepter d'accorder une permission d'absence sans paie à deux (2) employés élus par l'Association pour assister au congrès de la Centrale une fois

LB

l'an; telle permission ne devant pas excéder quatre (4) jours ouvrables.

Cette permission d'absence devra être obtenue de la Compagnie au moins deux (2) mois avant le départ de tel délégué pour ladite convention.

ARTICLE 24 - CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

24.01 Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaires et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les employés atteints de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge. Il devra en pareil cas y avoir entente entre l'employeur, l'employé et l'Association.

ARTICLE 25 - GÉNÉRALITÉS

25.01 Les taux de salaire présentement payés supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués par suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.

25.02 Tous les efforts pour tenter de régler les griefs auront lieu après les heures de travail. Un employé qui est un officier de l'Association désigné par le président peut cependant prendre du temps pendant les heures de travail pour s'occuper du règlement de grief, s'il obtient au préalable une permission de la Compagnie, excepté les cas prévus à l'article 8.08.

Le président de l'Association pourra, toutefois, après en avoir reçu la permission de son contremaître laquelle ne pourra être refusée sans motif valable, prendre le temps nécessaire pendant les heures de travail pour discuter de tout grief qui lui paraît sérieux. De telles absences ne doivent pas excéder deux (2) heures de travail par mois.

25.03 Le président de l'Association ou son délégué, s'occupera des affaires de l'Association après les heures régulièe-

LB

res de travail seulement, excepté les cas prévus à l'article 8.07.

25.04 La Compagnie ne fera aucune discrimination envers les employés féminins, quelque soit le travail requis, en autant qu'elles sont capables de faire le travail et que l'expérience est égale.

25.05 Tous les employés bénéficieront d'une période de repos de douze (12) minutes l'avant-midi et de douze (12) minutes l'après-midi, sans perte de salaire. Toutefois, une cloche avisera les employés avant et après chaque période de repos.

25.06 Tout employé qui se rapporte à son travail régulier sans avoir été avisé du contraire la veille par l'employeur et pour lequel ce dernier ne peut fournir du travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures travaillées ou non, excepté lors de circonstances en-dehors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 26 - PAYE HEBDOMADAIRE

26.01 Les employés seront payés chaque semaine le jeudi avant la fin de la journée de travail. Dans le cas où il y aura erreur excédant $5.00 sur la paye d'un employé, la Compagnie verra à corriger l'erreur et à payer l'employé le jour même ou au plus tard le lendemain.

ARTICLE 27 - HORLOGES DE POINÇON

27.01 La Compagnie installera deux horloges de poinçon à des endroits différents de façon à aider la circulation des employés aux heures d'entrée et de sortie. Un autre poinçon sera installé compte tenu du nombre d'employés au travail (approximativement soixante-quinze (75) employés par poinçon).

TB

ARTICLE 28 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

28.01 En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, la Compagnie lui paiera la balance des heures non travaillées pour une demie (1/2) journée à son taux régulier. La première semaine de salaire en cas d'accident de travail sera payée par la Compagnie.

28.02 Un employé accidenté au travail qui doit s'absenter pour subir des traitements, doit au préalable obtenir un certificat de son médecin et le présenter à l'employeur à son retour au travail.

28.03 La Compagnie paiera à tout employé absent pour accident de travail la première semaine de salaire, tel que prévu par la Loi. Par la suite, la Compagnie continuera de payer toutes les semaines consécutives à la condition que l'employé signe une cession de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants avancés, telle qu'on la retrouve en annexe dans la présente convention. Toutefois, si la Compagnie conteste le bien-fondé de l'accident, elle ne sera pas obligée d'avancer lesdits montants. Toute fausse déclaration de la part d'un employé concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet, pourra être sujet à un congédiement immédiat. Si la Commission des Accidents du Travail juge que l'accident n'est pas occupationnel et refuse de payer, l'employé autorisera la Compagnie à déduire sur son salaire ou sur son assurance-salaire les montants avancés.

ARTICLE 29 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

29.01 A compter de la signature de la convention collective, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail de l'hiver sera de:

- 8h00 a.m. à 12h00 et 12h30 à 4h30 p.m., c'est-à-dire huit (8) heures par jour.

La cédule des heures d'été sera de:

- 7h00 a.m. à 12h00 et 12h30 à 3h30 p.m., c'est-à-dire huit (8) heures par jour.

La cédule des heures d'été commence à partir de la première semaine de mai jusqu'à la Fête du Travail.

29.02 Le temps supplémentaire sera payé après quarante (40) heures par semaine.

29.03 La présente clause définit les heures régulières de travail mais ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail ou de jours de travail par semaine.

ARTICLE 30 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

30.01 Les employés pourront accepter de faire du temps supplémentaire lorsque requis de le faire.

30.02 Si un employé refuse de faire du temps supplémentaire après avoir accepté, il sera sujet aux mesures disciplinaires suivantes:

a) Première offense: un avis écrit;
b) Deuxième offense: dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours, la Compagnie peut le congédier.

30.03 Tout travail supplémentaire fait par un employé le dimanche, sera payé le double de son taux régulier. Tout travail supplémentaire fait par un employé le samedi, en autant que les quarante (40) heures de la semaine sont travaillées, sera payé temps et demi du taux régulier de l'employé. Dans le cas des employés à la pièce, tout travail supplémentaire après quarante (40) heures, sera payé temps et demi du taux spécifié à l'Appendice "A". Toutefois, un employé appelé à travailler le samedi qui n'aurait pas complété quarante (40) heures sera payé temps et demi les heures travaillées le samedi, dans les cas d'absences motivées avec permission au préalable de la Compagnie ou en cas d'absence justifiée par certificat médical.

LB

30.04 Le temps supplémentaire sera donné aussi équitablement que possible, cependant, tout employé aura le privilège de faire du temps supplémentaire à son travail régulier lorsque requis de le faire par la Compagnie et ce, indépendamment de son ancienneté. Dans les cas de refus de la part de un ou plusieurs employés, ou manque de personnel pour faire le temps supplémentaire requis par la Compagnie, l'ancienneté d'usine prévaudra en autant que le ou les employés concernés puissent accomplir efficacement le travail requis.

ARTICLE 31 - EMPLOYÉS A LA PIÈCE

31.01 Les employés travaillant à la pièce seront payés au morceau selon l'échelle apparaissant à l'Appendice "A".

31.02 Dans le cas de bris de machine, ce qui obligerait le transfert, à la discrétion de la Compagnie, d'un employé à la pièce à un autre travail, ce dernier continuera d'être payé à son taux régulier à la pièce, pour un maximum de deux (2) jours.

31.03 Les employés payés à la pièce seront payés temps supplémentaire après quarante (40) heures aussi bien que pour tout travail fait le samedi à raison de une fois et demie le taux régulier de chaque unité et le double du taux si appelés à travailler le dimanche, excepté les exceptions prévues à l'article 30.03.

31.04 Les employés à la pièce, obligés de recommencer une opération à cause d'un défaut de marchandise, seront payés le même taux pour ces opérations que pour une première opération. Cependant, si l'employé est responsable, il devra recommencer l'opération suivant les règlements de la Compagnie.

31.05 Les employés travaillant à la pièce recevront pour chaque fête statutaire décrite à l'article 7, une journée entière de paye calculée sur la moyenne semestrielle.

LB

ARTICLE 32 - DIRECTIVES DES SURVEILLANTS (CONTREMAITRES)

32.01 Les noms des surveillants de chaque service de l'usine doivent être affichés dans un lieu bien en vue des salariés des départements respectifs afin qu'il ne puisse exister aucune confusion quant au surveillant responsable de chaque salarié.

32.02 Aucun salarié ne doit être discipliné ou renvoyé pour avoir obtempéré à un ordre d'un représentant de la Compagnie, autre que son contremaître et/ou gérant d'usine.

32.03 Aucun contremaître ne peut remplacer un employé dans son travail régulier, dans le but de faire perdre du temps à cet employé, ou de réduire le nombre d'emplois disponibles pour les employés. Cependant, le contremaître et/ou les propriétaires peuvent travailler manuellement en cas d'urgence, et exécuter des commandes spéciales pour un maximum de quatre (4) heures.

32.04 Contremaîtres participants

Il a été convenu que lors d'une réduction de la fabrication, il pourrait y avoir un total de quatre (4) contremaîtres incluant l'homme d'entretien qui pourraient faire du travail normalement exécuté par les employés couverts par cette convention collective. Les contremaîtres à l'exception de l'homme d'entretien sont tenus d'exécuter ces travaux à l'intérieur du département qu'ils supervisent normalement.

Comme conditions aux contremaîtres participants, la cotisation étant mensuelle, si pour des fins de comptabilité, la Compagnie désire l'enlever d'une façon hebdomadaire, ceci est permis mais tout contremaître ayant travaillé une (1) semaine et plus dans un mois sur un travail tel que stipulé au présent article, doit payer sa cotisation en totalité pour le mois, de même, tout contremaître qui quitte la compagnie ou est congédié le sept (7) ou après le sept (7) du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant si durant ce mois il a participé à un travail tel que stipulé au présent article. De plus, le contremaître doit payer son droit d'entrée de vingt (20.00$) dollars en plus de sa cotisation mensuelle dès sa première paie. Il est entendu que le droit d'entrée demeurera en vigueur même

LB

lors d'une mise à pied temporaire qui n'excédera pas plus de trois (3) mois.

ARTICLE 33 - APPELS TÉLÉPHONIQUES

33.01 La Compagnie transmettra dans la mesure du possible, tous les messages téléphoniques urgents aux membres de l'Association, en autant que ces messages concernent la maladie ou une raison jugée sérieuse par la Compagnie. Aucun appel extérieur sur les téléphones de la Compagnie ne sera autorisé durant les heures de travail, à moins d'une permission spéciale du surintendant en fonction.

ARTICLE 34 - GÉNÉRALES

34.01 La Compagnie fournira aux employés un local fermé à clef où ils pourront remiser leurs effets personnels.

34.02 La Compagnie s'engage à fournir les outils nécessaires au travail. Toutefois, si le salarié perd ou endommage de tels outils dont il a la garde, la Compagnie pourra prélever sur le salaire de l'employé un montant égal au coût de remplacement de ses outils, sans autorisation écrite de la part du salarié. La Compagnie ne pourra pas abuser dans l'application d'une telle clause.

En cas de grief, la Compagnie aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 35 - STANDARD DE PRODUCTION

35.01 La Compagnie mettra en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective des standards de production. Durant cette période, le Syndicat pourra discuter des standards de production avec la Compagnie qui apportera les corrections qui s'imposent compte tenu des remarques qui lui seront faites. Pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours, s'il persiste encore des mésententes quant à certains standards de production, le Syndicat pourra les contester

LB

par voie de grief dans un délai de trente (30) jours. Si le grief est présenté à l'arbitrage, l'arbitre sera M. Paul Imbeau. L'arbitre ne pourra intervenir que si les standards sont injustes et déraisonnables. La décision de l'arbitre devra intervenir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le grief. Les délais sont de rigueur.

La Compagnie pourra congédier un salarié si ce dernier ne rencontre pas les standards de production. Toutefois, l'employé devra au préalable avoir été averti par écrit en trois (3) occasions à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables précédant le congédiement. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer la décision prise par la Compagnie si les faits sont prouvés. Les standards de production comme tels ne font pas partie de la convention collective.

ARTICLE 36 - ASSURANCE GROUPE

36.01 La Compagnie assumera les augmentations de primes de tous les employés à compter du 11 mars 1984. Cependant, lors d'une modification de plan, la Compagnie n'assumera pas cette augmentation sauf en ce qui concerne les augmentations de primes dudit plan.

La Compagnie ne négociera aucune nouvelle assurance groupe possédant moins d'avantages que celle détenue actuellement par les employés.

ARTICLE 37 - COPIES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 La Compagnie convient de fournir une copie de la nouvelle convention collective à tous les employés qui seront à l'emploi de la Compagnie pour une période de trois (3) ans et ce dans les trente (30) jours de la signature de celle-ci.

ARTICLE 38 - DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente convention, une fois déposée conformément au Code du Travail, sera en vigueur à compter du 11 mars 1984 jusqu'au 12 mars 1987.

LB

38.02 La présente convention demeurera en vigueur tant et aussi longtemps qu'une autre convention n'aura pas été acceptée par les parties ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de contre-grève ait été obtenu légalement.

38.03 Il est entendu que toute augmentation de salaire obtenue par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de la terminaison de la présente convention, à moins d'une convention qui accorderait aux employés une augmentation avant terme.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Léonard, ce 15ème jour de mai 1984.

LES BAGAGES HOLIDAY INC.

Léopold Roy

BAGAGES HOLIDAY LUGGAGE LB

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LES BAGAGES HOLIDAY INC.

Léopold Bibeau

Monique Lalancette

Thérèse Brousseau

Gilbert Lefrançois

Lucie Gendron

LB

APPENDICE "A"

TAUX DE CLASSIFICATION
au 11 mars 1984

			A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Après 120 jours ouvrables
A		3 Opérateur de machine à coudre	4.10	4.20	4.35
	*	2 Opérateur de machine à coudre	4.50	4.70	4.85
	*	1 Opérateur de machine à coudre	4.85	5.00	5.20
B		3 Aide générale	4.10	4.20	4.35
	*	2 Aide générale	4.50	4.70	4.85
	*	1 Aide générale	4.95	5.05	5.15
C	*	1 Opérateur de la table à tailler	4.85	5.00	5.20
	*	2 Opérateur de la machine à refendre	4.85	5.00	5.20
D	*	2 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.10	4.35	4.60
	*	1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.70	4.85	5.10
F	*	Préposé à la fabrication des échantillons	4.85	5.00	5.20
G	*	2 Expéditeur / Receveur	4.10	4.60	5.10
	*	1 Expéditeur / Receveur	5.20	5.35	5.60
H		2 Atelier de menuiserie	4.10	4.35	4.50
	*	1 Atelier de menuiserie	4.60	4.80	5.10

* Ces postes sont comblés par affichage.

LB

APPENDICE "A"

AUGMENTATION GÉNÉRALE
DE SALAIRE

A compter du 11 mars 1984:	$0.30 par heure
A compter du 11 mars 1985:	$0.20 par heure
A compter du 11 mars 1986:	$0.20 par heure

Prime de chef d'équipe

Les chefs d'équipe recevront $0.50 de l'heure de plus que leur taux horaire régulier. Cette prime ne fait pas partie du salaire de l'employé pour le calcul du temps supplémentaire.

Progression salariale

Les salariés reçoivent des augmentations selon la grille de salaire prévue pour les taux de classification. La grille de salaire est ajustée selon les augmentations du salaire minimum. Lorsque l'employé a franchi les périodes mentionnées dans la grille de salaire, il reçoit les "augmentations générales de salaire" prévues ci-haut, aux dates qui sont indiquées. L'employé ne peut recevoir en même temps une double augmentation (c'est-à-dire selon la convention et par l'ajustement du salaire minimum).

APPENDICE "B"

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

1. INFRACTION SUGGÉRÉE A CONGÉDIEMENT IMMÉDIAT

a. Insubordination.
b. Endommager, détruire ou faire mauvais usage de la propriété d'un employé ou de la Compagnie.
c. Se battre durant les heures de travail ou dans l'établissement.
d. Conduite immorale et indécente.
e. Boire ou avoir en sa possession tout breuvage alcoolique.
f. Se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou narcotique.
g. Distribuer des imprimés sans l'autorisation de la Compagnie.
h. Afficher ou enlever des imprimés mis sur les tableaux sans autorisation.
i. Dormir à l'ouvrage.
j. Incompétence.
k. Dissimuler un travail défectueux.
l. Falsifier des documents.
m. Se rendre coupable de sabotage.
n. Poinçonner sciemment la carte de temps d'un autre employé ou faire poinçonner sa carte de temps par un autre, ou altérer sa carte de temps.

2. INFRACTIONS PASSIBLE DE TROIS (3) JOURS DE SUSPENSION SANS PAYE POUR PREMIÈRE OFFENSE, CONGÉDIEMENT IMMÉDIAT DEUXIÈME OFFENSE

a. Fumer dans des endroits interdits.
b. Vendre, solliciter ou collecter des contributions sans autorisation de la Compagnie et de l'Association.
c. Sortir de l'établissement sans autorisation durant les heures de travail.
d. Perdre son temps, flâner ou quitter sans permission.
e. Pas avertir la Compagnie avant midi (12:00) si l'absence se prolonge pour plus de huit (8) heures.

LB

APPENDICE "B" (suite)

3. OFFENSES MINEURES - PREMIÈRE OFFENSE - AVERTISSEMENT ÉCRIT
- DEUXIÈME OFFENSE - SUSPENSION D'UNE JOURNÉE SANS PAYE
- TROISIÈME OFFENSE - CONGÉDIEMENT

a. Menacer, intimider, gêner ses compagnons.
b. Aller à l'encontre dese conditions d'hygiène et de l'entretien.
c. Se chamailler, lancer des objets ou troubler la paix.
d. Jouer à l'argent.
e. S'adresser à ses compagnons dans un langage vulgaire.
f. Opérer, utiliser ou garder en sa possession de l'outillage ou équipement de la Compagnie pour des fins autres que son travail.
g. Manquer habituellement de poinçonner sa carte de temps.
h. Etre habituellement en retard ou absent sans raison valable.
i. Excéder le temps alloué pour les repas et les périodes de repos.
j. Commencer à nettoyer sa machine avant le temps réglementaire.
k. Manger et boire en-dehors de la cafétéria.
N.B. L'employé doit être à son poste de travail au son de la 2ième cloche, toute infraction à ce règlement sera punie comme offense mineure.
l. Les billets doivent être au bureau au plus tard le jeudi 4:00 heures p.m.
m. Aucun employé ne doit cesser de travailler avant 4:30 heures p.m. ou la fin de la journée régulière.
n. Négliger de poinçonner votre carte de temps quatre (4) fois par jour.
o. Aucune vente, aucune collecte ne sera tolérée parmi les employés et les contremaîtres en aucun temps.
p. Laisser son poste sans autorisation.

Une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés sans avertissement enlèvera automatiquement toute offense commise.

Les employés à la pièce devront payer le triple de leur taux à la pièce pour chaque valise reprise à l'inspection et jugée irréparable.

POINÇONNER: A l'arrivée: 4 minutes en retard: pénalité de 15 minutes par la suite pour chaque quart d'heure.

Au départ: Chaque minute poinçonnée avant 11:30 et/ou 4:00 heures p.m.: pénalité pour la balance du quart d'heure et par la suite pour chaque quart d'heure.

APPENDICE "B" (suite)

S'il est prouvé, pendant qu'il est à l'emploi de la Compagnie, qu'un employé travaille ou a travaillé dans une industrie similaire soit à plein temps, soit à temps partiel, il sera congédié.

Tous les règlements devront être appliqués de façon uniforme parmi les employés et les contremaîtres autrement les règlements deviendront nuls et sans effet.

La Compagnie convient que les contremaîtres s'adresseront en tout temps poliment aux employés et que les employés s'engagent à faire de même envers leurs contremaîtres.

La Compagnie convient de fournir un endroit aux non-fumeurs et il est strictement défendu de fumer dans les toilettes, des endroits de fumage sont réservés à cet effet.

La Compagnie s'engage à fournir une case pour chaque employé.

La Compagnie s'engage à fournir des tables et des chaises pour tous les employés dans la cafétéria.

S/B

APPENDICE "C"

CLASSIFICATIONS

Les descriptions de classification mentionnées ici ne sont qu'indicatives.

A-1 SPÉCIAL: OPÉRATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer toutes les machines à coudre, comprenant la finition.

A-1 OPÉRATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer la plupart ou plusieurs machines à coudre avec expérience et habileté.

A-2 OPÉRATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer une ou plusieur machines à coudre avec expérience modérée.

A-3 OPÉRATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils nécessitent peu d'expérience ou pas d'expérience.

B-1 SPÉCIAL: ASSEMBLAGE

Opérateurs de machine à puritain qui nécessitent de l'expérience. Ils opèrent presque toutes les machines à puritain.

B-1 ASSEMBLAGE

Toute personne qui travaille sur la production quelque soit le modèle avec expérience.

B-2 ASSEMBLAGE

Toute personne qui travaille sur la préparation de production avec un peu d'expérience.

B-3 ASSEMBLAGE

Tous les nouveaux employés qui nécessitent pas d'expérience ou avec expérience, excepté les cas spéciaux.

C-1 PRÉPARATION DU MATÉRIEL D'ASSEMBLAGE

Qui nécessite de l'expérience, de l'habileté et de la connaissance.

LB

APPENDICE "C"

CLASSIFICATIONS

C-2 PRÉPARATION DU MATÉRIEL D'ASSEMBLAGE

Qui nécessite un peu moins d'expérience.

G-1 SPÉCIAL: RECEVEUR/EXPÉDITEUR

Qui nécessite une grande expérience et de la connaissance.

G-1 EXPÉDITEUR

Ils tiennent les registres conservant l'inventaire, l'expédition et la réception de la marchandise, avec expérience.

G-2

Travail qui nécessite peu d'expérience: hommes d'entrepôt.

F- SPÉCIAL

Il répare la marchandise retournée, il est responsable de déceler les problèmes de production provoquant ces retours. Avec expérience dans les numéros de marchandise.

D-1 INSPECTEUR AVEC EXPÉRIENCE RECONNUE

D-2 INSPECTEUR

Il est entendu qu'il revient à la Compagnie de décider combien de salariés travaillent dans chaque classification. Il revient aussi à la Compagnie de décider si un poste doit être comblé ou non.

H-1 ATELIER DE MENUISERIE

Ils peuvent opérer toutes les machines, et ayant beaucoup d'expérience.

H-2 ATELIER DE MENUISERIE

Ils peuvent opérer quelques machines avec expérience modérée.

13

APPENDICE "D"

AUTORISATION (Article 28.03 de la convention collective)

Par la présente, j'autorise la Commission de la Santé et Sécurité du Travail à émettre conjointement un chèque au nom de LES BAGAGES HOLIDAY INC./HOLIDAY LUGGAGE INC. et au nom de _____(nom de l'employé)_____ pour compenser les sommes d'argent que la compagnie LES BAGAGES HOLIDAY INC./HOLIDAY LUGGAGE INC. m'a versées à titre d'avance pendant mon incapacité de travailler, résultat d'un accident de travail survenu le _____(date)_____, le tout conformément à l'article 28.03 de la convention collective intervenue entre LES BAGAGES HOLIDAY INC./HOLIDAY LUGGAGE INC. -et- ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LES BAGAGES HOLIDAY INC.

Toutefois, si la Commission de la Santé et Sécurité du Travail devait pour quelque considération que ce soit ne pas accepter ma réclamation, j'autorise la compagnie LES BAGAGES HOLIDAY INC./ HOLIDAY LUGGAGE INC. à déduire de mes gains une somme équivalente au montant d'argent qu'elle m'aura versé à titre d'avance pendant mon incapacité de travailler telle que décrite au premier paragraphe. Cette somme d'argent ainsi versée par mon employeur sera considérée à toutes fins que de droit comme une dette liquide et exigible que j'aurai contractée envers LES BAGAGES HOLIDAY INC./ HOLIDAY LUGGAGE INC.

_____ _____

(Signature de l'employé) (Date)

_____

(Représentant de la Compagnie)

LB

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE EN VERTU DE L'ARTICLE 72 DU CODE DU TRAVAIL

ent du Québec
travail
commissaire
u travail

1ère dépôt:

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 6 0 0 2

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 01678-2

☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances ▶ M-11819-01

Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-05-15	84-05-15		84-03-11	87-03-12	70

Association	Employeur
☐ Déposant Association des Employés de Les Bagages Holiday Luggage Inc 4010 rue Jeanne Mance St-Louis de Terrebonne, QC. J0N 1N0	☐ Déposant Les Bagages Holiday Inc 4875 Des Grandes Prairies St-Léonard, QC. H1R 1X4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 1799 (5) Affiliation 5

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

- Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée sous "Mémoire d'entente".
- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: HOLIDAY LUGGAGE MFG CO INC. et le nom de l'association est: ASSOCIATION DES EMPLOYES DE HOLIDAY LUGGAGE MFG CO. INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg	8406-04

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

003(113)

RECHERCHE

		87-06-12

seignements ▶ ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

COPIE 4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 24 JOUR D'AVRIL 1981

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

01678-2

Dépôt N°: 81 06 127

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11819-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-04-24	81-06-04		81-03-12	84-03-11	250

Association	Employeur
[X] Déposant Association des Employés de Holiday Luggage Mfg Co Inc Att: Mme Johanne Bruneau 7705 est, boul. Gouin Montréal, Qué. H1E 2A2	[ ] Déposant Holiday Luggage Mfg Co Inc 4875 boul. des Grandes Prairies St-Léonard, Qué. H1R 1X4

Unité de négociation

"Tous les employés de la compagnie excepté les employés de bureau, les employés payés à la semaine, les machinistes et les personnes en charge dont les noms sont fournis à l'association ainsi que leurs remplacants, les contremaîtres et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail."

Région	Activité	Affiliation
06-06	1799 (5)	5

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

Prenez note que cette convention a déjà été déposée sous mémoire.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Lavoie — Date: 81-06-12

Renseignements: [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [X] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

COPIE 4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE CE 24 JOUR D'AVRIL 1981

ENTRE:

HOLIDAY LUGGAGE MFG. CO. INC., corps politique et incorporé ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 4875 boulevard Des Grandes Prairies, St-Léonard, Province de Québec;

Ci-après appelé: «La Compagnie»

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE HOLIDAY LUGGAGE MFG. CO. INC., association professionnelle légalement constituée en vertu de la loi des syndicats professionnels, conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. ayant son siège social au 7705 est, boulevard Gouin, Montréal, Province de Québec;

Ci-après appelée: «L'Association»

PARTIE DE DEUXIEME PART

Les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

PAR MESSAGER

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 employés et la Compagnie et de conclure 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 employés 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.

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une permission à l'une ou l'autre des parties de réouvrir les négociations sur n'importe quelles clauses de la présente convention durant la durée de la présente convention sans consentement mutuel des parties.

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 et avec pouvoir de signer la présente entente.

2.02 La partie de deuxième part est une Association d'employés, incorporée 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 des membres.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01 Pour la durée et pour les fins de cette convention, la Compagnie reconnaît l'Association comme l'unique agent négociateur de tous les employés dans les limites de cette convention. Les employés représentés ainsi par l'Association forment un groupe négociateur et les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés de ce groupe.

3.02 Le terme «employé» en usage dans la présente convention s'applique à tous les employés de la Compagnie qui poinçonnent

3.02 (suite)

une carte de temps et qui sont payés à l'heure, excepté les employés de bureau, le personnel administratif, les contremaîtres et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 L'Association reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives à la direction de la Compagnie:

a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;

b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, et ou congédier les employés;

c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux employés;

d) juger de la compétence, de la connaissance, de l'efficacité et de l'habileté des employés;

e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

4.02 Dans la présente convention, le terme «grief» signifie toutes mésententes concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS

5.01 Tous les employés 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 paye un montant équivalent à la cotisation syndicale et ce, pour la durée de la convention.

5.02 Les nouveaux employés devront comme condition de leur emploi continu, après quarante (40) heures de travail, devenir et demeurer membres en règle de l'Association et autoriser la Compagnie à déduire sur leur paye, de la façon prévue plus bas, une somme équivalente à la cotisation mensuelle de l'Association et ce, pour la durée de la présente convention.

5.03 Sur demande de l'Association accréditée et ce, 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 initiations et cotisations:

5.03 (suite)

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, Province de Québec, H1E 2A2, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites, représentant dix dollars ($10.00) en monnaie canadienne d'initiation pour tous les nouveaux employés; et huit dollars ($8.00) en monnaie canadienne par mois par membre de la date d'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 11 mars 1982; à compter du 12 mars 1982, cette dernière somme sera de huit dollars et soixante-quinze ($8.75) par mois par membre, et à compter du 12 mars 1983, la somme sera de neuf dollars cinquante ($9.50) par mois par membre.

Tel chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux employés, le montant de l'initiation et la cotisation, le nom des employés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des cotisants indiquant clairement le total des initiations et cotisations pour lesquelles les déductions ont été faites.

B) Un autre chèque à l'ordre de «l'Association» représentant dix dollars ($10.00) d'initiation et un dollar cinquante ($1.50) par mois par membre ou tout autre montant

5.03 B) (suite)

additionnel désigné par l'Association et remis au trésorier de l'Association 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 Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.).

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 employé ayant travaillé une (1) semaine et plus dans un mois, doit payer sa cotisation en totalité pour le mois de même, tout employé qui quitte la Compagnie ou est congédié le sept (7) ou après le sept (7) du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant. De plus, tout nouvel employé doit payer son droit d'entrée de vingt dollars ($20.00) en plus de sa cotisation mensuelle, dès sa première paye.

5.04 La Compagnie accepte de faire les remises des cotisations syndicales et initiations et de payer conformément tel que stipulé au contrat de service intervenu entre l'Association et le Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.).

ARTICLE 6 - OFFICIER DE L'ASSOCIATION

6.01 L'Association convient de fournir promptement à la Compagnie les noms des officiers élus, maximum cinq (5) officiers, 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 employés couverts par la présente convention ayant complété quarante (40) jours ouvrables avec la Compagnie, en autant qu'ils se rapportent au travail, le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour pour lequel ce congé est observé, auront droit au nombre de congés payés tel que mentionné plus bas. Les employés temporairement congédiés rappelés dans les quinze (15) jours de travail par la suite auront également droit au paiement des fêtes statutaires suivantes.

7.01 (suite)

- Jour de l'An
- Action de Grâces
- Fête Nationale du Québec
- Confédération
- Veille de Noël
- Noël
- Vendredi Saint
- Fête du Travail
- Fête de la Reine
- 1/2 journée Veille du Jour de l'An
- Lendemain du Jour de Noël

7.02 Les employés, excepté ceux qui normalement travaillent le dimanche ou les jours de fêtes, appelés à travailler l'un de ces jours de fêtes chômées, recevront leur salaire à temps et demi, pour toutes les heures travaillées plus l'allocation prévue pour telle fête; cependant, jamais moins de quatre (4) heures ne seront payées aux employés appelés à travailler les jours de fêtes, excepté dans le cas en-dehors du contrôle de la Compagnie, exemples: cas d'incendie ou acte de Dieu.

7.03 L'allocation prévue pour une fête statutaire est de huit (8) heures au taux régulier pour les employés payés à l'heure suivant Appendice «A» ci-attaché.

ARTICLE 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

8.01 Les parties conviennent de se rencontrer une fois par mois à date fixe, soit le premier mardi du mois à la fin de la journée pour discuter de tout problème qui pourrait devenir ou entraîner un grief. A ces assemblées, le comité de l'Association apportera toutes suggestions qu'il convient pour améliorer les conditions des employés tout autant que les améliorations qui pourraient faire économiser la Compagnie sans toutefois que ce soit au détriment des employés et de la Compagnie.

8.02 Première étape:

Tout grief qu'un employé désire soulever avec la Compagnie sera soulevé par écrit, avec le représentant de l'Association. La Compagnie pourra refuser de discuter toute question ou tout grief qui ne sera pas présenté dans les deux (2) jours ouvrables de la naissance de tel grief. Le représentant de la Compagnie aura deux (2) jours ouvrables pour rendre une décision.

8.03 Deuxième étape:

Si la question n'est pas réglée à la satisfaction des parties, le comité de l'Association, dans les deux (2) jours ouvrables, peut soumettre le cas par écrit à la direction de la Compagnie, la Compagnie elle-même transmettra dans

8.03 Deuxième étape: (suite)

les deux (2) jours ouvrables son grief par écrit au comité de l'Association. Les deux parties tenteront d'en venir à une entente dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

8.04 Troisième étape:

A défaut de ce faire, le comité de l'Association ou la Compagnie aura recours à la Centrale (Bureau de Service Syndical Inc., B.S.S.) qui tentera l'impossible pour en venir à une solution à l'amiable dans les cinq (5) jours de la présentation de ce grief par la Compagnie au représentant de la Centrale à la direction de la Compagnie.

8.05 Quatrième étape:

Toutes les décisions qui seront prises entre les représentants de la Centrale, de l'Association et de la Direction de la Compagnie et qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux parties ainsi que l'employé ou les employés concernés. Cependant, à ce stade, si les parties ne peuvent s'entendre, les griefs peuvent être soumis à un arbitre impartial et cela dans les sept (7) jours. Tels arbitres étant choisis à l'avance, ce sont: René Lippé, Claude Lauzon, Roland Tremblay. L'arbitre

8.05 Quatrième étape: (suite)

impartial choisi aura sept (7) jours de plus pour rendre sa décision; telle décision sera finale et liera les deux parties.

8.06 Il est convenu que les honoraires, dépenses de l'arbitre impartial, seront payés conjointement et également par la Compagnie et la Centrale. Tel arbitre devra fixer ses honoraires à l'avance.

8.07 L'arbitre impartial ne pourra d'aucune façon en aucun temps ajouter, changer, amender ou soustraire une ou plusieurs clauses de cette convention. Dans le cas de discipline, il n'aura pas le pouvoir de modifier ou de réduire les pénalités imposées mais seulement déterminer s'il y a cause pour discipline ou non.

8.08 Aucun employé de la Compagnie ne recevra paiement pour les périodes de temps employées à discuter d'un grief, à moins qu'il ait été appelé par la Compagnie pendant les heures de travail. Cependant, dans tous les cas de suspension, mise à pied ou congédiement d'un ou plusieurs employés, le Président de l'Association en sera avisé immédiatement et le ou les employés aura ou auront le droit de faire un grief immédiatement et le Président de l'Association est autorisé à prendre le temps nécessaire pour un tel grief pendant les heures de travail.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté est la durée de service continu de l'employé à l'emploi de la Compagnie.

9.02 L'ancienneté sera établie après une période de soixante (60) jours ouvrables continus à l'emploi de la Compagnie et comptera de la date d'engagement.

9.03 L'ancienneté est appliquée sur une base d'usine en ce qui concerne le droit aux vacances payées, mais en ce qui concerne les transferts, promotions, sujet aux termes de la présente convention, plus particulièrement l'article 14.05.

9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est congédié pour cause conformément aux règlements;

c) s'il est absent de son travail deux (2) jours ouvrables, continus ou plus, sans donner avis ou sans cause raisonnable dans les cas de maladie de trois (3) jours et plus, la Compagnie peut exiger un certificat de médecin;

d) si un employé est temporairement mis à pied pour une période excédant six (6) mois et après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la dernière adresse laissée par lui à la Compagnie, s'il ne se rapporte pas dans les sept (7) jours de tel rappel;

9.04 (suite)

e) s'il est absent de son travail pour maladie, accident pour une période excédant douze (12) mois, à moins qu'une telle absence ne soit due à un accident de travail, exigeant une période de convalescence de douze (12) mois, telle évidence devant être soutenue par un certificat médical.

9.05 La Compagnie a le droit de terminer à sa discrétion le service d'un employé qui n'a pas complété sa période de probation. Telle terminaison d'emploi n'étant pas sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 10 - PROMOTIONS ET MISES A PIED

10.01 Dans tous les cas de promotion, engagement ou réengagement et mise à pied de toutes fonctions couvertes par la présente convention, la Compagnie choisira parmi les personnes ayant la plus grande compétence, expérience ou qualifications pour faire le travail, prenant en considération l'ancienneté d'usine.

ARTICLE 11 - LISTES D'ANCIENNETE

11.01 L'employeur s'engage à fournir dans les limites de trente (30) jours après la signature de la convention, une liste indiquant l'ancienneté de chaque employé et cette liste sera mise à date à tous les ans. Copie de cette liste sera transmise à l'Association et affichée au lieu de travail.

11.02 La Compagnie fera connaître à ses employés membres de l'Association, au moyen d'une affiche placée au poinçon pour une période de deux (2) jours ouvrables, tout emploi devenu vacant ou nouvelle position en sorte que tout membre de l'Association intéressé puisse solliciter l'emploi concerné.

11.03 La Compagnie demeure seule juge de décider si l'applicant ou les applicants a ou ont les qualifications nécessaires pour remplir le nouvel emploi. Cependant, si l'employé se croit lésé par la décision de l'employeur, il aura le privilège de recourir à la procédure de grief telle que prévue à l'article 8 de la présente convention.

11.04 En choisissant un membre de l'Association pour une promotion ou pour toute occupation vacante ou nouvel emploi, la Compagnie en prenant sa décision considèrera les facteurs suivants dans l'ordre indiqué ci-dessous:

11.04 (suite)

1) Compétence;

2) Ancienneté d'usine.

Nonobstant le présent paragraphe, la Compagnie n'est pas liée par la présente lors du choix de son personnel de cadre.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE APPLIQUEE

12.01 Une fiche complète de chaque cas de discipline pour manquement aux règlements tel que cité à la présente convention, y compris la suspension et congédiement, sera gardée dans un classeur séparé au bureau du personnel et copie sera fournie à l'Association si désirée.

ARTICLE 13 - FICHES

13.01 Ces fiches contiendront les détails suivants:

a) l'offense dont l'employé est accusé;

b) le rapport du surintendant ou du contremaître du département concernant ladite offense;

c) le rapport final du gérant de la Compagnie sur le règlement final du cas;

d) de toutes mesures disciplinaires antérieures contre l'employé concerné.

13.02 La Compagnie devra fournir à l'Association une copie des fiches pour chaque cas suivant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement:

a) engagement;

b) mise à pied;

c) promotions qui affectent le statut du membre;

d) rapports de mauvaise conduite;

e) le ler septembre de chaque année, une liste avec le nom des membres, leur date d'engagement, leur département et leur dernier numéro de téléphone connu.

ARTICLE 14 - MISES A PIED ET REENGAGEMENTS

14.01 Dans le cas d'une réduction du nombre des employés à cause d'un manque de travail, les employés en période de probation seront les premiers congédiés à moins d'être les plus qualifiés.

La Compagnie avisera le président du Syndicat au préalable de toute mise à pied et prendra en considération les remarques de celui-ci.

14.02 Les membres du comité de l'Association bénéficieront d'une considération préférentielle en ce qui concerne l'ancienneté

14.02 (suite)

en cas de mises à pied, en autant qu'ils pourront accomplir efficacement le travail qui leur est demandé à leur taux de salaire horaire.

14.03 Dans le cas de réengagement, les employés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté, sujet à l'article 14.01.

14.04 Nonobstant les dispositions de l'article 14.01 qui précède, la Compagnie peut garder ou réengager des employés en raison du travail fait antérieurement pour lequel des qualifications spéciales sont exigées. Toutefois, la Compagnie s'engage à discuter de tels cas avec l'Association avant leur mise en vigueur.

14.05 Lors d'une mise à pied due à la fermeture permanente d'une ligne, les employés mis à pied auront l'option de prendre un travail n'importe où dans l'usine conformément à leur ancienneté en autant qu'ils soient qualifiés pour accomplir un tel travail, l'employé transportera son taux en autant qu'il puisse produire efficacement.

14.06 A) Un employé transféré à sa demande à une autre fonction recevra le taux de la classification de la nouvelle fonction.

B) Un employé transféré suite à une mise à pied ou cessation de son emploi régulier conservera son taux en autant qu'il produise efficacement.

ARTICLE 15 - PRUDENCE

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

Les employés auront le droit de refuser de faire tout travail requis par le contremaître, si demandé de travailler sur une machine dangereuse, mais doivent immédiatement aviser le surintendant ou le gérant général et le président de l'Association, qui doivent tous s'entendre sur le danger, excepté en ce qui a trait aux machines employées sur la production normale, et qui sont en condition normales de travail.

ARTICLE 16 - CAFETERIA

16.01 La cafétéria aussi bien que l'usage des machines à liqueurs ne seront disponibles que durant les périodes de repos et l'heure de repas; aucun employé sera autorisé à utiliser les machines distributrices pendant les heures de travail.

16.02 Les machines distributrices de liqueurs douces continueront de demeurer la propriété de l'Association. La Compagnie s'engage à permettre à l'Association d'utiliser les machines distributrices de liqueurs douces, dont elle est propriétaire dans la cafétéria de l'usine. Cette condition devient obligatoire pour tout concessionnaire de la future cafétéria. Toutefois, les machines distributrices qui sont la propriété d'autres compagnies devront être tenues en parfait ordre et la Compagnie s'engage à changer de concessionnaire si des plaintes sérieuses sont formulées par l'Association.

ARTICLE 17 - PROPRETE A L'USINE

17.01 La Compagnie verra à ce que les concierges maintiennent l'atelier ou l'usine propre en tout temps.

17.02 Les parties verront à tenir les toilettes et salles de repos propres en tout temps.

17.03 Les parties verront à tenir les entrées, sorties et passages libres en tout temps pour la sécurité des employés.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYEES

18.01 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service pour la Compagnie, aura droit aux vacances payées conformément à l'ordonnance no 3 du Salaire Minimum de la Province de Québec.

18.02 Les salariés qui, au premier mai de l'année ont complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de paye antérieure au premier mai de ladite année.

18.03 Les salariés qui, au premier mai de l'année, ont complété cinq (5) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées, à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paye antérieure au premier mai de ladite année.

18.04 Les salariés qui, au premier mai de l'année ont complété dix (10) années de service continu, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant au premier mai de ladite année.

18.05 Le salarié qui quitte volontairement le service de la Compagnie avant la période régulière de vacances, recevra une somme équivalente au pourcentage de la rémunération totale qui lui est due entre le ler mai et la date de son départ.

18.06 Les employés recevront le paiement de leur période de vacances à leur départ pour celles-ci. Au cas où il y aurait un ou des congés statutaires pendant la période de vacances de l'employé, ce ou ces congés lui seront payés en surplus de ses vacances.

18.07 a) Les vacances seront données à l'employé conformément à son ancienneté excepté si l'usine est fermée pour la période de vacances. Toutefois, l'employeur s'engage à afficher la liste des vacances avant le ler avril de chaque année. Les employés ayant droit à une troisième (3e) ou quatrième (4e) semaine, prendront deux (2) semaines consé-

18.07 (suite)

cutives conformément à la liste d'ancienneté et l'autre semaine ou les autres semaines seront prises conformément au choix que l'employé aura manifesté avant la période du 1er mai, de préférence pendant les périodes de juin, juillet et août.

b) Toutefois, l'autre semaine ou les autres semaines seront prises entre les salariés en se basant sur l'ancienneté et ne devront aucunement entraver les opérations.

ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX

19.01 Tout membre en règle de l'Association aura droit aux congés suivants: (avec preuve à l'appui)

a) Trois (3) jours dans le cas du décès de son conjoint, enfant, père, mère, soeur, frère;

b) Un (1) jour dans le cas de naissance d'un enfant ou le jour de la sortie de la mère de l'hôpital;

c) Un (1) jour dans le cas de décès de grands-parents et/ou beaux-parents;

d) Un (1) jour lors du mariage du salarié.

19.02 Les congés spéciaux mentionnés plus haut ne seront payés que si l'employé est supposé travailler cette journée-là et assiste à l'événement; de plus, ces jours ne s'ajoutent pas aux vacances payées.

ARTICLE 20 - DISCIPLINE

20.01 L'Association reconnaît le droit à la Compagnie de discipliner ses employés pour manquements 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 renvoyer un employé pour cause valable. Ces règlements disciplinaires sont attachés comme appendice «B» et font partie de cette convention.

ARTICLE 21 - AVIS D'AFFICHAGE

21.01 Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être lorsque signés par le Président de l'Association 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 l'Association, les employés ou la Compagnie.

ARTICLE 22 - PAS DE GREVE NI DE CONTRE-GREVE

22.01 L'Association ni les employés ne pourront ordonner, encourager ou supporter une grève illégale ou le piquetage illégal ou ralentissement intentionnel de travail, des employés 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 même période.

ARTICLE 23 - REPRESENTATION

23.01 La Compagnie accepte d'accorder une permission d'absence sans paie à deux (2) employés élus par l'Association pour assister au congrès de la Centrale une fois l'an; telle permission ne devant pas excéder quatre (4) jours ouvrables.

Cette permission d'absence devra être obtenue de la Compagnie au moins deux (2) mois avant le départ de tel délégué pour ladite convention.

ARTICLE 24 - CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

24.01 Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaires et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes

24.01 (suite)

pour les employés de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge. Il devra en pareil cas y avoir entente entre l'employeur, l'employé, l'Association et la Centrale.

ARTICLE 25 - GENERALITES

25.01 Les taux de salaire présentement payés supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués par suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.

25.02 Tous les efforts pour tenter de régler les griefs auront lieu après les heures de travail. Un employé qui est un officier de l'Association désigné par le président peut cependant prendre du temps pendant les heures de travail pour s'occuper du règlement de grief, s'il obtient au préalable une permission de la Compagnie, excepté les cas prévus à l'article 8.08.

Le président de l'Association pourra, toutefois, après en avoir reçu la permission de son contremaître laquelle ne pourra être refusée sans motif valable, prendre le temps nécessaire pendant les heures de travail pour discuter de tout grief qui lui paraît sérieux. De telles absences ne doivent pas excéder deux (2) heures de travail par mois.

25.03 Le président de l'Association ou son délégué, s'occupera des affaires de l'Association après les heures régulières de travail seulement, excepté les cas prévus à l'article 8.08.

25.04 La Compagnie ne fera aucune discrimination envers les employés féminins, quelque soit le travail requis, en autant qu'elles sont capables de faire le travail et que l'expérience est égale.

25.05 Tous les employés bénéficieront d'une période de repos de douze (12) minutes l'avant-midi et de douze (12) minutes l'après-midi, sans perte de salaire. Toutefois, une cloche avisera les employés avant et après chaque période de repos.

25.06 Tout employé qui se rapporte à son travail régulier sans avoir été avisé du contraire la veille par l'employeur et pour lequel ce dernier ne peut fournir du travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures travaillées ou non, excepté lors de circonstances en-dehors du contrôle de la Compagnie.

ARTICLE 26 - PAYE HEBDOMADAIRE

26.01 Les employés seront payés chaque semaine le jeudi avant la fin de la journée de travail. Dans les cas où il y aura erreur excédant $5.00 sur la paye d'un employé, la Compagnie verra à corriger l'erreur et à payer l'employé le jour même ou au plus tard le lendemain.

ARTICLE 27 - HORLOGES DE POINÇON

27.01 La Compagnie installera deux horloges de poinçon à des endroits différents de façon à aider la circulation des employés aux heures d'entrée et de sortie. Un autre poinçon sera installé compte tenu du nombre d'employés au travail (approximativement soixante-quinze (75) employés par poinçon)

ARTICLE 28 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

28.01 En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, la Compagnie lui paiera la balance des heures non travaillées pour une demie (1/2) journée à son taux régulier. La première semaine de salaire en cas d'accident de travail sera payée par la Compagnie.

28.02 Un employé accidenté au travail qui doit s'absenter pour subir des traitements, doit au préalable obtenir un certificat de son médecin et le présenter à l'employeur à son retour au travail.

28.03 La Compagnie paiera à tout employé absent pour accident de travail la première semaine de salaire, tel que prévu par la Loi. Par la suite, la Compagnie continuera de payer toutes les semaines consécutives à la condition que l'employé signe une cession de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants avancés, telle qu'on la retrouve en annexe dans la présente convention. Toutefois, si la Compagnie conteste le bien-fondé de l'accident, elle ne sera pas obligée d'avancer lesdits montants. Toute fausse déclaration de la part d'un employé concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet, pourra être sujet à un congédiement immédiat. Si la Commission des Accidents de Travail juge que l'accident n'est pas occupationnel et refuse de payer, l'employé autorisera la Compagnie à déduire sur son salaire ou sur son assurance-salaire les montants avancés.

ARTICLE 29 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

29.01 A compter de la signature de la convention collective, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail de l'hiver sera de:
- 8h00 a.m. à 12h00 et 12h30 à 4h30 p.m., c'est-à-dire huit (8) heures par jour.

29.01 (suite)

La cédule des heures d'été sera de:
- 7h00 a.m. à 11h00 et 11h30 a.m. à 3h30 p.m., c'est-à-dire huit (8) heures par jour.

La cédule des heures d'été commence à partir de la Fête de Dollard jusqu'à la Fête du Travail.

29.02 Le temps supplémentaire sera payé après quarante (40) heures par semaine.

29.03 La présente clause définit les heures régulières de travail mais ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail ou de jours de travail par semaine.

ARTICLE 30 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

30.01 Les employés pourront accepter de faire du temps supplémentaire lorsque requis de le faire.

30.02 Si un employé refuse de faire du temps supplémentaire après avoir accepté, il sera sujet aux mesures disciplinaires suivantes:

30.02 (suite)

A) Première offense: un avis écrit;

B) Deuxième offense: dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours, la Compagnie peut le congédier.

30.03 Tout travail supplémentaire fait par un employé le dimanche, sera payé le double de son taux régulier. Tout travail supplémentaire fait par un employé le samedi, en autant que les quarante (40) heures de la semaine sont travaillées, sera payé temps et demi du taux régulier de l'employé. Dans le cas des employés à la pièce, tout travail supplémentaire après quarante (40) heures, sera payé temps et demi du taux spécifié à l'Appendice «A». Toutefois, un employé appelé à travailler le samedi qui n'aurait pas complété quarante (40) heures sera payé temps et demi les heures travaillées le samedi, dans les cas d'absences motivées avec permission au préalable de la Compagnie ou en cas d'absence justifiée par certificat médical.

30.04 Le temps supplémentaire sera donné aussi équitablement que possible, cependant, tout employé aura le privilège de faire du temps supplémentaire à son travail régulier lorsque requis de le faire par la Compagnie et ça, indépendamment de son ancienneté. Dans les cas de refus

30.04 (suite)

de la part de un ou plusieurs employés, ou manque de personnel pour faire le temps supplémentaire requis par la Compagnie, l'ancienneté d'usine prévaudra en autant que le ou les employés concernés puissent accomplir efficacement le travail requis.

ARTICLE 31 - EMPLOYES A LA PIECE

31.01 Les employés travaillant à la pièce seront payés au morceau selon l'échelle apparaissant à l'Appendice «A».

31.02 Dans le cas de bris de machine, ce qui obligerait le transfert, à la discrétion de la Compagnie, d'un employé à la pièce à un autre travail, ce dernier continuera d'être payé à son taux régulier à la pièce, pour un maximum de deux (2) jours.

31.03 Les employés payés à la pièce seront payés temps supplémentaire après quarante (40) heures aussi bien que pour tout travail fait le samedi à raison de une fois et demi le taux régulier de chaque unité et le double du taux si appelés à travailler le dimanche, excepté les exceptions prévus à l'article 30.03.

31.04 Les employés à la pièce, obligés de recommencer une opération à cause d'un défaut de marchandise, seront payés le même taux pour ces opérations que pour une première opération. Cependant, si l'employé est responsable, il devra recommencer l'opération suivant les règlements de la Compagnie.

31.05 Les employés travaillant à la pièce recevront pour chaque fête statutaire décrite à l'article 7, une journée entière de paye calculée sur la moyenne semestrielle.

ARTICLE 32 - DIRECTIVES DES SURVEILLANTS (CONTREMAITRES)

32.01 Les noms des surveillants de chaque service de l'usine doivent être affichés dans un lieu bien en vue des salariés des départements respectifs afin qu'il ne puisse exister aucune confusion quant au surveillant responsable de chaque salarié.

32.02 Aucun salarié ne doit être discipliné ou renvoyé pour avoir obtempéré à un ordre d'un représentant de la Compagnie, autre que son contremaître et/ou gérant d'usine.

32.03 Aucun contremaître ne peut remplacer un employé dans son travail régulier, dans le but de faire perdre du temps à cet employé, ou de réduire le nombre d'emplois disponibles pour les employés. Cependant, le contremaître et/ou les propriétaires peuvent travailler manuellement en cas d'urgence, et exécuter des commandes spéciales pour un maximum de quatre (4) heures.

ARTICLE 33 - APPELS TELEPHONIQUES

33.01 La Compagnie transmettra dans la mesure du possible, tous les messages téléphoniques urgents aux membres de l'Association, en autant que ces messages concernant la maladie ou une raison jugée sérieuse par la Compagnie. Aucun appel extérieur sur les téléphones de la Compagnie ne sera autorisé durant les heures de travail, à moins d'une permission spéciale du surintendant en fonction.

ARTICLE 34 - DUREE DE LA CONVENTION

34.01 La présente convention, une fois déposée conformément au Code du Travail, sera en vigueur à compter du 13 mars 1981 jusqu'au 11 mars 1984.

34.02 La présente convention demeurera en vigueur tant et aussi longtemps qu'une autre convention n'aura pas été acceptée par les parties ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de contre-grève ait été obtenu légalement.

34.03 Il est entendu que toute augmentation de salaire obtenue par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de la terminaison de la présente convention, à moins d'une convention qui accorderait aux employés une augmentation avant terme.

34.04 La Compagnie fournira aux employés un local fermé à clef où ils pourront remiser leurs effets personnels.

34.05 La Compagnie s'engage à fournir les outils nécessaires au travail. Toutefois, si le salarié perd ou endommage de tels outils dont il a la garde, la Compagnie pourra prélever sur le salaire de l'employé un montant égal au coût de remplacement de ses outils, sans autorisation écrite de la part du salarié. La Compagnie ne pourra pas abuser dans l'application d'une telle clause.

En cas de grief, la Compagnie aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 35 - STANDARD DE PRODUCTION

35.01 La Compagnie mettra en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective des standards de production. Durant cette période, le Syndicat pourra discuter des standards de production avec la Compagnie qui apportera les corrections qui s'imposent compte tenu des remarques qui lui seront faites. Pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours, s'il persiste encore des mésententes quant à certains standards de production, le Syndicat pourra les contester par voie de grief dans un délai de trente (30) jours. Si le grief est présenté à l'arbitrage, l'arbitre sera M. Paul Imbeau. L'arbitre ne pourra intervenir que si les standards sont injustes et déraisonnables. La décision de l'arbitre devra intervenir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le grief. Les délais sont de rigueur.

La Compagnie pourra congédier un salarié si ce dernier ne rencontre pas les standards de production. Toutefois, l'employé devra au préalable avoir été averti par écrit en trois (3) occasions à l'intérieur des quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables précédant le congédiement. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer la décision prise par la Compagnie si les faits sont prouvés. Les standards de production comme tels ne font pas partie de la convention collective.

ARTICLE 36 - ASSURANCES

36.01 A partir de la signature de la convention collective, la Compagnie contribuera à un plan d'assurance à raison de $1.00 par semaine par employé. A partir du 12 mars 1982, la Compagnie contribuera à un plan d'assurance à raison de $2.00 par semaine par employé. Le régime d'assurance ne s'applique qu'aux employés qui ont six (6) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Léonard, le 24 avril 1981.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Leopold Bilodeau

Nicole Bourdon

Roland Huard

Diane Isabelle

Joanne Major

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC. (B.S.S.)

Lucien Tremblay

APPENDICE «A»

TAUX DE CLASSIFICATIONS
AU 12 Mars, 1981

			A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Après 120 jours ouvrables
A		3 Opérateur de machine à coudre	3.75	3.85	4.00
	*	2 Opérateur de machine à coudre	4.15	4.35	4.50
	*	1 Opérateur de machine à coudre	4.50	4.65	4.85
B		3 Aide générale	3.75	3.85	4.00
	*	2 Aide générale	4.15	4.35	4.50
	*	1 Aide générale	4.60	4.70	4.80
C	*	1 Opérateur de la table à tailler	4.50	4.65	4.85
	*	2 Opérateur de la machine à refendre	4.50	4.65	4.85
D	*	2 Inspecteur du contrôle de la qualité	3.75	4.00	4.25
	*	1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.35	4.50	4.75
F	*	Préposé à la fabrications des échantillons	4.50	4.65	4.85
G	*	2 Expéditeur / Receveur	3.75	4.25	4.75
	*	1 Expéditeur / Receveur	4.85	5.00	5.25
H		2 Atelier de menuiserie	3.75	4.00	4.15
	*	1 Atelier de menuiserie	4.25	4.45	4.75

* Ces postes sont comblés par affichage.

APPENDICE «A»

TAUX DE CLASSIFICATIONS
AU 1er Avril, 1981
dû à l'augmentation de ~~$0.20 du salaire minimum~~

			A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Aprés 120 jours ouvrables
A		3 Opérateur de machine à coudre	3.95	4.05	4.20
	*	2 Opérateur de machine à coudre	4.35	4.55	4.70
	*	1 Opérateur de machine à coudre	4.70	4.85	5.05
B		3 Aide générale	3.95	4.05	4.20
	*	2 Aide générale	4.35	4.55	4.70
	*	1 Aide générale	4.80	4.90	5.00
C	*	1 Opérateur de la table à tailler	4.70	4.85	5.05
	*	2 Opérateur de la machine à refendre	4.70	4.85	5.05
D	*	2 Inspecteur du contrôle de la qualité	3.95	4.20	4.45
	*	1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.55	4.70	4.95
F	*	Préposé à la fabrication des échantillons	4.70	4.85	5.05
G	*	2 Expéditeur / Receveur	3.95	4.45	4.95
	*	1 Expéditeur / Receveur	5.05	5.20	5.45
H		2 Atelier de menuiserie	3.95	4.20	4.35
	*	1 Atelier de menuiserie	4.45	4.65	4.95

* Ces postes sont comblés par affichage.

APPENDICE «A»

TAUX DE CLASSIFICATIONS
AU 1er Octobre, 1981
dû à l'augmentation de $0.15 du salaire minimum

			A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Après 120 jours ouvrables
A		3 Opérateur de machine à coudre	4.10	4.20	4.35
	*	2 Opérateur de machine à coudre	4.50	4.70	4.85
	*	1 Opérateur de machine à coudre	4.85	5.00	5.20
B		3 Aide générale	4.10	4.20	4.35
	*	2 Aide générale	4.50	4.70	4.85
	*	1 Aide générale	4.95	5.05	5.15
C	*	1 Opérateur de la table à tailler	4.85	5.00	5.20
	*	2 Opérateur de la machine à refendre	4.85	5.00	5.20
D	*	2 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.10	4.35	4.60
	*	1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.70	4.85	5.10
F	*	Préposé à la fabrication des échantillons	4.85	5.00	5.20
G	*	2 Expéditeur / Receveur	4.10	4.60	5.10
	*	1 Expéditeur / Receveur	5.20	5.35	5.60
H		2 Atelier de menuiserie	4.10	4.35	4.50
	*	1 Atelier de menuiserie	4.60	4.80	5.10

* Ces postes sont comblés par affichage.

APPENDICE «A»

AUGMENTATION GENERALE
DE SALAIRE

ler avril 1982: $0.25 l'heure

ler octobre 1982: $0.25 l'heure

ler avril 1983: $0.20 l'heure

ler octobre 1983: $0.25 l'heure

Prime de chef d'équipe

Les chefs d'équipe recevront $0.50 de l'heure de plus que leur taux horaire régulier. Cette prime ne fait pas partie du salaire de l'employé pour le calcul du temps supplémentaire.

Progression salariale

Les salariés reçoivent des augmentations selon la grille de salaire prévue pour les taux de classification. La grille de salaire est ajustée selon les augmentations du salaire minimum. Lorsque l'employé a franchi les périodes mentionnées dans la grille de salaire, il reçoit les «augmentations générales de salaire» prévues ci-haut, aux dates qui sont indiquées. L'employé ne peut recevoir en même temps une double augmentation (c'est-à-dire selon la convention et par l'ajustement du salaire minimum).

APPENDICE «B»

RÈGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

1. INFRACTION SUGGEREE A CONGEDIEMENT IMMEDIAT

a. Insubordination.

b. Endommager, détruire ou faire mauvais usage de la propriété d'un employé ou de la Compagnie.

c. Se battre durant les heures de travail ou dans l'établissement.

d. Conduite immorale et indécente.

e. Boire ou avoir en sa possession tout breuvage alcoolique.

f. Se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou narcotique.

g. Distribuer des imprimés sans l'autorisation de la Compagnie.

h. Afficher ou enlever des imprimés mis sur les tableaux sans autorisation.

i. Dormir à l'ouvrage.

j. Incompétence.

k. Dissimuler un travail défectueux.

l. Falsifier des documents.

m. Se rendre coupable de sabotage.

n. Poinçonner sciemment la carte de temps d'un autre employé ou faire poinçonner sa carte de temps par un autre, ou altérer sa carte de temps.

2. INFRACTIONS PASSIBLE DE TROIS (3) JOURS DE SUSPENSION SANS PAYE POUR PREMIERE OFFENSE, CONGEDIEMENT IMMEDIAT DEUXIEME OFFENSE

a. Fumer dans des endroits interdits.

b. Vendre, solliciter ou collecter des contributions sans autorisation de la Compagnie et de l'Association.

c. Sortir de l'établissement sans autorisation durant les heures de travail.

d. Perdre son temps, flâner ou quitter sans permission.

e. Pas avertir la Compagnie avant midi (12:00) si l'absence se prolonge pour plus de huit (8) heures.

3. OFFENSES MINEURES: - PREMIERE OFFENSE - AVERTISSEMENT ECRIT
- DEUXIEME OFFENSE - SUSPENSION D'UNE JOURNEE SANS PAYE
- TROISIEME OFFENSE - CONGEDIEMENT

---

a. Menacer, intimider, gêner ses compagnons.

b. Aller à l'encontre des conditions d'hygiène et de l'entretien.

c. Se chamailler, lancer des objets ou troubler la paix.

d. Jouer à l'argent.

e. S'adresser à ses compagnons dans un langage vulgaire.

f. Opérer, utiliser ou garder en sa possession de l'outillage ou équipement de la Compagnie pour des fins d'autres que son travail.

g. Manquer habituellement de poinçonner sa carte de temps.

h. Etre habituellement en retard ou absent sans raison valable.

i. Excéder le temps alloué pour les repas et les périodes de repos.

3. j. Commencer à nettoyer sa machine avant le temps réglementaire.

k. Manger et boire en-dehors de la cafétéria.

N.B. L'employé doit être à son poste de travail au son de la 2ième cloche, toute infraction à ce règlement sera punie comme offense mineure.

l. Les billets doivent être au bureau au plus tard le jeudi 4:00 heures p.m.

m. Aucun employé doit cesser de travailler avant 4:30 heures p.m. ou la fin de la journée régulière.

n. Négliger de poinçonner votre carte de temps quatre (4) fois par jour.

o. Aucune vente, aucune collecte ne sera tolérée parmi les employés et les contremaîtres en aucun temps.

p. Laisser son poste sans autorisation.

Une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés sans avertissement enlevera automatiquement toute offense commise.

Les employés à la pièce devront payer le triple de leur taux à la pièce pour chaque valise reprise à l'inspection et jugée irréparable.

POINÇONNER: A l'arrivée : 4 minutes en retard : pénalité de 15 minutes par la suite pour chaque quart d'heure.

Au départ : Chaque minute poinçonnée avant 11:30 et/ou 4:00 heures p.m.: pénalité pour la balance du quart d'heure et par la suite pour chaque quart d'heure.

APPENDICE «B» (suite)

S'il est prouvé, pendant qu'il est à l'emploi de la Compagnie, qu'un employé travaille ou a travaillé dans une industrie similaire soit à plein temps, soit à temps partiel, il sera congédié.

Tous les règlements devront être appliqués de façon uniforme parmi les employés et les contremaîtres autrement les règlements deviendront nuls et sans effet.

La Compagnie convient que les contremaîtres s'adresseront en tout temps poliment aux employés et que les employés s'engagent à faire de même envers leurs contremaîtres.

La Compagnie convient de fournir un endroit aux non-fumeurs et il est strictement défendu de fumer dans les toilettes, des endroits de fumage sont réservés à cet effet.

La Compagnie s'engage à fournir une case pour chaque employé.

La Compagnie s'engage à fournir des tables et des chaises pour tous les employés dans la cafétéria.

APPENDICE «C»

CLASSIFICATIONS

Les descriptions de classifications mentionnées ici ne sont qu'indicatives.

A-1 SPECIAL: OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer toutes les machines à coudre, comprenant la finition.

A-1 OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer la plupart ou plusieurs machines à coudre avec expérience et habileté.

A-2 OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer une ou plusieurs machines à coudre avec expérience modérée.

A-3 OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils nécessitent peu d'expérience ou pas d'expérience.

B-1 SPECIAL: ASSEMBLAGE

Opérateurs de machine à puritain qui nécessitent de l'expérience. Ils opèrent presque toutes les machines à puritain.

APPENDICE «C»

CLASSIFICATIONS

B-1 ASSEMBLAGE

Toute personne qui travaille sur la production quelque soit le modèle avec expérience.

B-2 ASSEMBLAGE

Toute personne qui travaille sur la préparation de production avec un peu d'expérience.

B-3 ASSEMBLAGE

Tous les nouveaux employés qui nécessitent pas d'expérience ou avec expérience, excepté les cas spéciaux.

C-1 PREPARATION DU MATERIEL D'ASSEMBLAGE

Qui nécessite de l'expérience, de l'habileté et de la connaissance.

C-2 PREPARATION DU MATERIEL D'ASSEMBLAGE

Qui nécessite un peu moins d'expérience.

G-1 SPECIAL: RECEVEUR/EXPEDITEUR

Qui nécessite une grande expérience et de la connaissance.

APPENDICE «C»

CLASSIFICATIONS

G-1 EXPEDITEURS

Ils tiennent les registres conservant l'inventaire, l'expédition et la réception de la marchandise, avec expérience.

G-2

Travail qui nécessite peu d'expérience: hommes d'entrepôt.

F- SPECIAL

Il répare la marchandise retournée, il est responsable de déceler les problèmes de production provoquant ces retours. Avec expérience dans les numéros de marchandise.

D-1 INSPECTEUR AVEC EXPERIENCE RECONNUE

D-2 INSPECTEUR

Il est entendu qu'il revient à la Compagnie de décider combien de salariés travaillent dans chaque classification. Il revient aussi à la Compagnie de décider si un poste doit être comblé ou non.

APPENDICE «D»

AUTORISATION (Article 28.03 de la convention collective)

Par la présente, j'autorise la Commission de la Santé et Sécurité du Travail à émettre conjointement un chèque au nom de HOLIDAY LIMITEE et au nom de (nom de l'employé) pour compenser les sommes d'argent que la compagnie HOLIDAY LIMITEE m'a versées à titre d'avance pendant mon incapacité de travailler, résultat d'un accident de travail survenu le (date), le tout conformément à l'article 28.03 de la convention collective intervenue entre HOLIDAY LIMITEE -et- ASSOCIATION DES EMPLOYES DE HOLIDAY LIMITEE.

Toutefois, si la Commission de la Santé et Sécurité du Travail devait pour quelque considération que ce soit ne pas accepter ma réclamation, j'autorise la compagnie HOLIDAY LIMITEE à déduire de mes gains une somme équivalente au montant d'argent qu'elle m'aura versé à titre d'avance pendant mon incapacité de travailler telle que décrite au premier paragraphe. Cette somme d'argent ainsi versée par mon employeur sera considérée à toutes fins que de droit comme une dette liquide et exigible que j'aurai contractée envers HOLIDAY LIMITEE.

_____ _____

(Signature de l'employé) (Date)

_____

(Représentant de la Compagnie)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

Inclus dans la convention de base

DÉPÔT

Amendement 1

1678-2

Dépôt N°: 81 05 079

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	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-11819-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	81-04-22	81-05-06		81-03-11	84-03-11		146

Association	Employeur
☐ Déposant Association des employés de Holiday Luggage Mfg Co. Inc 7705 boul Gouin Est Montréal, Qué H1E 2A2	☐ Déposant Holiday Luggage Mfg Co. Inc 4875 boul des Grandes Prairies St-Léonard, Qué H1R 1X4

Unité de négociation

Tous les employés de la compagnie excepté les employés de bureau, les employée payés à la semaine, les machinistes et les personnes en charge dont les noms sont fournis à l'association ainsi que leurs remplaçants, les contremaîtres et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail

Région	Activité	Affiliation
06-06	1799 (5)	5

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
Att.: Johanne Bruneau
7705 boul Gouin Est
Montréal, Qué
H1E 2A2

Pour le commissaire général du travail

Signature: Mme P. David

Date: 81-05-15

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

003(080)

COPIE 4

11819-01

'81 MAI -6 11 34

PAR MESSAGER

MEMOIRE D'ENTENTE

Intervenue entre:

HOLIDAY LUGGAGE MFG. CO INC.

Corps politique et incorporé ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 4875 boul. Des Grandes Prairies, St-Léonard, Qué.

Ci-après appelé: La Compagnie

- et -

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE HOLIDAY LUGGAGE MFG CO INC.

Association professionnelle légalement constituée en vertu de la loi des syndicats professionnels, conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. ayant son siège social au 7705 est, boul. Gouin à Montréal, Qué.;

Ci-après appelé: L'Association

Certifié vrai copie

Les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

PREAMBULE

La convention collective intervenue entre les parties et se terminant le 11 mars 1981 est reconduite dans toutes ses dispositions à l'exception des articles suivants qui la modifient.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS

5.01 à 5.03 inc.

Le Syndicat avisera la Compagnie des nouveaux taux de cotisations syndicales lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et le montant des dites cotisations syndicales apparaîtra dans la convention collective.

ARTICLE 7 - FETES STATUTAIRES

7.01 L'article 7.01 est remplacé par le suivant:

Tous les employés couverts par la présente convention ayant complété quarante (40) jours ouvrables avec la Compagnie, en autant qu'ils se rapportent au travail, le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour pour lequel ce congé est observé, auront droit au nombre de congés payés tel que mentionné plus bas. Les employés temporairement congédiés rappelés dans les quinze (15) jours de travail par la suite auront également droit au paiement des fêtes statutaires suivantes.

- Jour de l'An
- Action de Grâces
- La Fête Nationale du Québec
- Confédération
- Veille de Noël
- Noël
- Vendredi Saint
- Fête du Travail
- Fête de la Reine
- 1/2 journée veille du Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de Noël

ARTICLE 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

L'article 8.05, Quatrième Etape, est remplacé par le suivant:

Toutes les décisions qui seront prises entre les représentants de la Centrale, de l'Association et de la Direction de la Compagnie et qui constitue des règlements de griefs seront finales et lieront les deux parties ainsi que l'employé ou les employés concernés. Cependant, à ce stade, si les parties ne peuvent s'entendre, les griefs peuvent être soumis à un arbitre impartial et cela dans les sept (7) jours. Tels arbitre étant choisis à l'avance, ce sont: René Lippé, Claude Lauzon, Roland Tremblay.

LB

L'arbitre impartial choisi aura sept (7) jours de plus pour rendre sa décision; telle décision sera finale et liera les deux parties.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

L'article 9.02 est remplacé par le suivant:

L'ancienneté sera établie après une période de soixante (60) jours ouvrables continus à l'emploi de la Compagnie, et comptera de la date d'engagement.

ARTICLE 11 - LISTE D'ANCIENNETE

L'article 11.02 est remplacé par le suivant:

La Compagnie fera connaître à ses employés membres de l'Association, au moyen d'une affiche placée au poinçon pour une période de deux jours ouvrables, tout emploi devenu vacant ou nouvelle position en sorte que tout membre de l'Association intéressé puisse solliciter l'emploi concerné.

ARTICLE 14 - MISE A PIED ET REENGAGEMENT

L'article 14.01 est remplacé par le suivant:

Dans le cas d'une réduction du nombre des employés à cause d'un manque de travail, les employés en période de probation seront les premiers congédiés à moins d'être les plus qualifiés.

La Compagnie avisera le président du Syndicat au préalable de toute mise à pied et prendra en considération les remarques de celui-ci.

L'article 14.06-B: Dans ce paragraphe, «l'article 14.06-D» devient «l'article 14.06-C».

L'article 14.06-C est à enlever.

L'article 14.06-D ~~devient 14.06-C.~~ est à enlever.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYES

L'article 18.05 est remplacé par le suivant:

Le salarié qui quitte volontairement le service de la Compagnie avant la période régulière de vacances, recevra une somme équivalente au pourcentage de la rémunération totale qui lui est due entre le 1er mai et la date de son départ.

L'article 18.07 est remplacé par le suivant:

Les vacances seront données à l'employé conformément à son ancienneté excepté si l'usine est fermée pour la période de vacances. Toutefois, l'employeur s'engage à afficher la liste des vacances avant le 1er avril de chaque année. Les employés ayant droit à une troisième (3e) ou quatrième (4e) semaine, prendront deux (2) semaines consécutives conformément à la liste d'ancienneté et l'autre semaine ou les autres semaines seront prises conformément au choix que l'employé aura manifesté avant la période du 1er mai, de préférence pendant les périodes de juin, juillet et août.

Toutefois, l'autre semaine ou les autres semaines seront prises entre les salariés en se basant sur l'ancienneté et ne devront aucunement entraver les opérations.

ARTICLE 19 - CONGES SPECIAUX

L'article 19.01 est remplacé par le suivant:

Tout membre en règle de l'Association aura droit aux congés suivants: (avec preuve à l'appui)

a) Trois (3) jours dans le cas du décès de son conjoint, enfant, père, mère, soeur, frère;

b) Un (1) jour dans le cas de naissance d'un enfant ou le jour de la sortie de la mère de l'hôpital;

c) Un (1) jour dans le cas de décès de grand-parents et/ou beaux-parents;

d) Un (1) jour lors du mariage du salarié.

ARTICLE 25 - GENERALITES

L'article 25.01 est remplacé par le suivant:

Les taux de salaire présentement payés supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués par suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.

L'article 25.02 est remplacé par le suivant:

Tous les efforts pour tenter de régler les griefs auront lieu après les heures de travail. Un employé qui est un officier de l'Association désignée par le président peut cependant prendre

JB

du temps pendant les heures de travail pour s'occuper du règlement de grief, s'il obtient au préalable une permission de la Compagnie, excepté les cas prévus à l'article 8.08.

Le président de l'Association pourra, toutefois, après en avoir reçu la permission de son contremaître laquelle ne pourra être refusée sans motif valable, prendre le temps nécessaire pendant les heures de travail pour discuter de tout grief qui lui paraît sérieux. De telles absences ne doivent pas excéder deux (2) heures de travail par mois.

L'article 25.05 est remplacé par le suivant:

Tous les employés bénéficieront d'une période de repos de douze (12) minutes l'avant-midi et de douze (12) minutes l'après-midi, sans perte de salaire. Toutefois, une cloche avisera les employés avant et après chaque période de repos.

ARTICLE 27 - HORLOGE DE POINÇON

L'article 27.01 est remplacé par le suivant:

La Compagnie installera deux horloges de poinçon à des endroits différents de façon à aider la circulation des employés aux heures d'entrée et de sortie. Un autre poinçon sera installé compte tenu du nombre d'employés au travail (approximativement soixante-quinze (75) employés).

LB

ARTICLE 28 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'article 28.03 est ajouté.

La Compagnie paiera à tout employé absent pour accident de travail la première semaine de salaire, tel que prévu par la Loi. Par la suite, la Compagnie continuera de payer toutes les semaines consécutives à la condition que l'employé signe une cession de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants avancés, telle qu'on la retrouve en annexe dans la présente convention. Toutefois, si la Compagnie conteste le bien-fondé de l'accident, elle ne sera pas obligée d'avancer lesdits montants. Toute fausse déclaration de la part d'un employé concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet, pourra être sujet à un congédiement immédiat. Si la Commission des Accidents de Travail juge que l'accident n'est pas occupationnel et refuse de payer, l'employeur autorisera la Compagnie à déduire sur son salaire ou sur son assurance-salaire les montants avancés.

ARTICLE 29 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

L'article 29.01 est remplacé par le suivant:

A compter de la signature de la convention collective, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière

LB

de travail de l'hiver sera de:

- 8h00 a.m. à 12h00 et 12h30 à 4h30 p.m., c'est-à-dire huit (8) heures par jour.

La cédule des heures d'été seront, c'est-à-dire huit (8) heures par jour de:

- 7h00 a.m. à 11h00 et 11h30 a.m. à 3h30 p.m.

La cédule des heures d'été commencent à partir de la Fête de Dollard jusqu'à la Fête du Travail.

ARTICLE 34 - DUREE DE LA CONVENTION

L'article 34.01 est remplacé par le suivant:

La présente convention, une fois déposée conformément au Code du Travail, sera en vigueur jusqu'au 11 mars 1984.

L'article 34.04 est ajouté.

La Compagnie fournira aux employés un local fermé à clef où ils pourront remiser leurs effets personnels.

L'article 34.05 est ajouté.

La Compagnie s'engage à fournir les outils nécessaires au travail. Toutefois, si le salarié perd ou endommage de tels outils dont il a la garde, la Compagnie pourra prélever sur le salaire de l'employé un montant égal au coût de remplacement de ses outils, sans autorisation écrite de la part du salarié. La Compagnie ne pourra pas abuser dans l'application d'une telle clause.

En cas de grief, la Compagnie aura le fardeau de la preuve.

ARTICLE 35 - STANDARD DE PRODUCTION

L'article 35.01 est ajouté.

La Compagnie mettra en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective des standards de production. Durant cette période, le Syndicat pourra discuter des standards de production avec la Compagnie qui apportera les corrections qui s'imposent compte tenu des remarques qui lui seront faites. Pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours, s'il persiste encore des mésententes quant à certains standards de production, le Syndicat pourra les contester par voie de grief dans un délai de trente (30) jours. Si le grief est présenté à l'arbitrage, l'arbitre sera M. Paul Imbeau. L'arbitre ne pourra intervenir que si les standards sont injustes et déraisonnables. La décision de l'arbitre devra intervenir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le grief. Les délais sont de rigueur.

La Compagnie pourra congédier un salarié si ce dernier ne rencontre pas les standards de production. Toutefois, l'employé devra au préalable avoir été averti par écrit en trois (3) occasions à l'intérieur des quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables précédant le congédiement. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer la décision prise par la Compagnie si les faits sont prouvés. Les standards de production comme tels ne font pas partie de la convention collective.

ARTICLE 36 - ASSURANCES

L'article 36.01 est ajouté:

A partir de la signature de la convention collective, la Compagnie contribuera à un plan d'assurance à raison de $1.00 par semaine par employé. A partir du 11 mars 1982, la Compagnie contribuera à un plan d'assurance à raison de $2.00 par semaine par employé. Le régime d'assurance ne s'applique qu'aux employés qui ont six (6) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Léonard,
le 22 avril 1981.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Léopold Belanger

LB

APPENDICE «A»

TAUX DE CLASSIFICATIONS
AU 12 Mars, 1981

		A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Après 120 jours ouvrables
A	3 Opérateur de machine à coudre	3.75	3.85	4.00
	* 2 Opérateur de machine à coudre	4.15	4.35	4.50
	* 1 Opérateur de machine à coudre	4.50	4.65	4.85
B	3 Aide générale	3.75	3.85	4.00
	* 2 Aide générale	4.15	4.35	4.50
	* 1 Aide générale	4.60	4.70	4.80
C	* 1 Opérateur de la table à tailler	4.50	4.65	4.85
	* 2 Opérateur de la machine à refendre	4.50	4.65	4.85
D	* 2 Inspecteur du contrôle de la qualité	3.75	4.00	4.25
	* 1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.35	4.50	4.75
F	* Préposé à la fabrications des échantillons	4.50	4.65	4.85
G	* 2 Expéditeur / Receveur	3.75	4.25	4.75
	* 1 Expéditeur / Receveur	4.85	5.00	5.25
H	2 Atelier de menuiserie	3.75	4.00	4.15
	* 1 Atelier de menuiserie	4.25	4.45	4.75

* Ces postes sont comblés par affichage.

IB

APPENDICE «A»

TAUX DE CLASSIFICATIONS
AU 1er Avril, 1981
dû à l'augmentation de $0.20 du salaire minimum

			A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Aprés 120 jours ouvrables
A		3 Opérateur de machine à coudre	3.95	4.05	4.20
	*	2 Opérateur de machine à coudre	4.35	4.55	4.70
	*	1 Opérateur de machine à coudre	4.70	4.85	5.05
B		3 Aide générale	3.95	4.05	4.20
	*	2 Aide générale	4.35	4.55	4.70
	*	1 Aide générale	4.80	4.90	5.00
C	*	1 Opérateur de la table à tailler	4.70	4.85	5.05
	*	2 Opérateur de la machine à refendre	4.70	4.85	5.05
D	*	2 Inspecteur du contr le de la qualité	3.95	4.20	4.45
	*	1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.55	4.70	4.95
F	*	Préposé à la fabrication des échantillons	4.70	4.85	5.05
G	*	2 Expéditeur / Receveur	3.95	4.45	4.95
	*	1 Expéditeur / Receveur	5.05	5.20	5.45
H		2 Atelier de menuiserie	3.95	4.20	4.35
	*	1 Atelier de menuiserie	4.45	4.65	4.95

* Ces postes sont comblés par affichage.

FB

APPENDICE «A»

TAUX DE CLASSIFICATIONS
AU 1er Octobre, 1981
dû à l'augmentation de $0.15 du salaire minimum

			A l'embauche	Après 60 jours ouvrables	Après 120 jours ouvrables
A		3 Opérateur de machine à coudre	4.10	4.20	4.35
	*	2 Opérateur de machine à coudre	4.50	4.70	4.85
	*	1 Opérateur de machine à coudre	4.85	5.00	5.20
B		3 Aide générale	4.10	4.20	4.35
	*	2 Aide générale	4.50	4.70	4.85
	*	1 Aide générale	4.95	5.05	5.15
C	*	1 Opérateur de la table à tailler	4.85	5.00	5.20
	*	2 Opérateur de la machine à refendre	4.85	5.00	5.20
D	*	2 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.10	4.35	4.60
	*	1 Inspecteur du contrôle de la qualité	4.70	4.85	5.10
F	*	Préposé à la fabrication des échantillons	4.85	5.00	5.20
G	*	2 Expéditeur / Receveur	4.10	4.60	5.10
	*	1 Expéditeur / Receveur	5.20	5.35	5.60
H		2 Atelier de menuiserie	4.10	4.35	4.50
	*	1 Atelier de menuiserie	4.60	4.80	5.10

* Ces postes sont comblés par affichage.

LB

APPENDICE «A»

AUGMENTATION GENERALE
DE SALAIRE

ler avril 1982: $0.25 l'heure

ler octobre 1982: $0.25 l'heure

ler avril 1983: $0.20 l'heure

ler octobre 1983: $0.25 l'heure

Prime de chef d'équipe

Les chefs d'équipe recevront $0.50 de l'heure de plus que leur taux horaire régulier. Cette prime ne fait pas partie du salaire de l'employé pour le calcul du temps supplémentaire.

Progression salariale

Les salariés reçoivent des augmentations selon la grille de salaire prévue pour les taux de classification. La grille de salaire est ajustée selon les augmentations du salaire minimum. Lorsque l'employé a franchi les périodes mentionnées dans la grille de salaire, il reçoit les «augmentations générales de salaire» prévues ci-haut, aux dates qui sont indiquées. L'employé ne peut recevoir en même temps une double augmentation (c'est-à-dire selon la convention et par l'ajustement du salaire minimum).

APPENDICE «C»

CLASSIFICATIONS

Les descriptions de classifications mentionnées ici ne sont qu'indicatives.

A-1 SPECIAL: OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer toutes les machines à coudre, comprenant la finition.

A-1 OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer la plupart ou plusieurs machines à coudre avec expérience et habileté.

A-2 OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils peuvent opérer une ou plusieurs machines à coudre avec expérience modérée.

A-3 OPERATEURS DE MACHINE A COUDRE

Ils nécessitent peu d'expérience ou pas d'expérience.

B-1 SPECIAL: ASSEMBLAGE

Opérateurs de machine à puritain qui nécessitent de l'expérience. Ils opèrent presque toutes les machines à puritain.

JB

APPENDICE «C»

CLASSIFICATIONS

G-1 EXPEDITEURS

Ils tiennent les registres conservant l'inventaire, l'expédition et la réception de la marchandise, avec expérience.

G-2

Travail qui nécessite peu d'expérience: hommes d'entrepôt.

F- SPECIAL

Il répare la marchandise retournée, il est responsable de déceler les problèmes de production provoquant ces retours. Avec expérience dans les numéros de marchandise.

D-1 INSPECTEUR AVEC EXPERIENCE RECONNUE

D-2 INSPECTEUR

Il est entendu qu'il revient à la Compagnie de décider combien de salariés travaillent dans chaque classification. Il revient aussi à la Compagnie de décider si un poste doit être comblé ou non.

YB

APPENDICE «C»

CLASSIFICATIONS

B-1 ASSEMBLAGE

Toute personne qui travaille sur la production quelque soit le modèle avec expérience.

B-2 ASSEMBLAGE

Toute personne qui travaille sur la préparation de production avec un peu d'expérience.

B-3 ASSEMBLAGE

Tous les nouveaux employés qui nécessitent pas d'expérience ou avec expérience, excepté les cas spéciaux.

C-1 PREPARATION DU MATERIEL D'ASSEMBLAGE

Qui nécessite de l'expérience, de l'habileté et de la connaissance.

C-2 PREPARATION DU MATERIEL D'ASSEMBLAGE

Qui nécessite un peu moins d'expérience.

G-1 SPECIAL: RECEVEUR/EXPEDITEUR

Qui nécessite une grande expérience et de la connaissance.

TB

HOLIDAY LUGGAGE
MFG. CO. INC.

USINE & BUREAUX
PLANT & OFFICES
4875 DES GRANDES PRAIRIES
MONTREAL, CANADA H1R 1X
TELEPHONE: (514) 325-066
TELEX: 05-828699 / CABLE HOLICO MT

Liste des employé(e)s éligibles à un bonus au montant de $300.00

(i.e. ayant complété la période de probation en date du 1er avril 1980.)

No. d'employé(e)	Nom	Taux d'augmentations
1-1803	Lorraine Tousignant	.35
2-0849	J. Robert Agnant	.35
2-2201	Réal Montreuil	.35
2-2802	Nicole Bourdon	.35
2-6578	Linda Rivard	.35
4-4810	Edgar Fournier	.357
6-5241	Clarisse Labonté	.35
7-0187	Ione Smith	.352
7-1066	Gerardina Stellato	.35
12-4004	Norbert Aubin	.35
12-4817	Jean-Guy Cossette	.35
13-2604	Léopold Bilodeau	.35
16-3483	Claudette Beauregard	.355
16-5262	Michelle Fortin	.355
20-3406	Thérèse Brousseau	.35
20-3432	Marie-Paule Bélanger	.357
20-4001	Jeannine Aubin	.35
25-3802	Julienne Lalancette	.35
25-9519	Angèle Pleau	.35
30-9191	Denise Telmosse	.355
40-0810	Rolland Huard	.35
40-9750	Nathan Taube	.35
40-9920	André Marier	.35
70-1409	Clément Veilleux	.35
70-9598	Antonio Mignelli	.355
110-6509	Imelda Turbide	.35
120-0808	Léo Dupont	.35
150-2402	Gérard Bouchard	.35
150-4608	Luigi Ferrarelli	.35
150-9932	Pierre Lacombe	.35
13-9075	Monique Lalancette	.385

31 au total

PAR MESSAGER '81 MAI -6 11 34

PAR MESSAGER '81 AVR 23 11 54

Le 13 avril 1981.

HOLIDAY LUGGAGE
MFG. CO. INC.

USINE & BUREAUX:
PLANT & OFFICES:
4875 DES GRANDES PRAIRIES
MONTREAL, CANADA H1R 1X4
TELEPHONE: (514) 325-0660
TELEX: 05-828899 / CABLE HOLICO MTL

Liste des employé(e)s éligibles à un bonus au montant de $75.00

(i.e. ayant complété la période de probation en date du 1er avril 1980.)

No. d'employé(e)	Nom	Taux d'augmentations
1-5013	Lucille Le Bouthiller	.65
4-3019	Ghislaine Gagnon	.63
4-6580	Gabrielle Grenier	.61
4-9284	Lise Stanhope	.73
6-0084	Marie Brière	.717
6-0111	Anna Biondi	1.112
6-9872	Chantal Roy	.70
6-9935	Johanne Bonneau	.795
7-0113	Jeannette Larivée	.74
7-0216	Francine Archambeault	.90
8-0145	Line Rocheleau	.74
8-0210	Danielle Lebleu	.662
10-0144	Amparo Cobelo	.615
12-0107	Chantal Lamothe	1.017
12-6294	Germaine Ringuette	.60
13-0023	Diane Isabelle	1.127
13-0112	Richard Le Bouthiller	.65
13-0146	Sylvie Myette	.715
13-6589	Ghislaine St-Pierre	.75
13-9787	Nicole Déziel	.782
14-0082	Jacqueline Cormier	.857
14-0109	Manon Gaudreault	.74
14-0158	Anita Ouellet	.965
14-0525	Alice Champagne	1.292
14-0529	Suzanne Downing	1.292
14-0543	Jean-Louis Vernier	1.292
18-0076	Julienne Poulin	.615
18-9158	Thérèse Fréchette	.745
20-0218	Carole Desloges	.812
21-0577	James Ronanado	.85
70-0168	Guylaine Labrie	.965
70-0174	Sami Hussein	.95
70-0193	John Aylward	.95
80-0537	Linda Mayer	1.20
80-9462	Marie-Laure Rioux	.76
100-6436	Yolande Thibeault	.60
110-0479	Pierre Houle	.992
110-9876	Anita de l'Etoile	.695
150-0463	André Castonguay	.695
150-9883	Michel Caron	.60
150-9904	Antonio Pasquale	.60

41 au total

Le 13 avril 1981.

HOLIDAY LUGGAGE
MFG. CO. INC.

USINE & BUREAUX
PLANT & OFFICES:
4875 DES GRANDES PRAIRIES
MONTREAL, CANADA H1R 1X
TELEPHONE: (514) 325-056
TELEX: 05-828599 / CABLE HOLICO MT.

Liste des employé(e)s éligibles à un bonus au montant de $150.00

(i.e. ayant complété la période de probation en date du 1er avril 1980.)

No. d'employé(e)	Nom	Taux d'augmentations
4-9780	Harvey Naranjet	.41
6-5232	Laurette Fortin	.55
7-9247	Monique Rocheleau	.45
8-9232	Micheline Gingras	.45
11-6293	Johanne Iacampo	.50
11-9329	Sylvie Bilodeau	.542
13-6624	Johanne Mayer	.45
20-0054	Lyne Corbeil	.40
20-0535	Sylvie Poulin	.492
70-0190	Guiseppe Mormina	.45
70-0195	Emilio DiPrimio	.45
100-9647	Rita Horth	.50
110-4957	Marie-Paule Guèvremont	.445
110-9708	Michel Robillard	.445

14 au total

Le 13 avril 1981.

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
1-1018	Diane Martin	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
1-1803	Lorraine Tousignant	B1	5.24	.20		.15	.35	$5.59	.25	.25	.20	.25	$6.54
1-5013	Lucille LeBouthiller	B1	4.50	.30	.10	.25	.65	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
2-0849	J. Robert Agnant	B1	5.00	.20		.15	.35	$5.35	.25	.25	.20	.25	$6.30
2-2201	Real Montreuil	B1	7.43	.20		.15	.35	$7.78	.25	.25	.20	.25	$8.73
2-2802	Nicole Bourdon	B1	6.40	.20		.15	.35	$6.75	.25	.25	.20	.25	$7.70
2-6578	Linda Rivard	B1	4.94	.20		.15	.35	$5.29	.25	.25	.20	.25	$6.24
4-0779	Doris Audet	D2	3.85	.20	.15	.40	.75	$4.60	.25	.25	.20	.25	$5.55
4-0791	Phongsavath Ounh	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
4-0820	Minh Hung To	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
4-1024	[illegible] Dung Tran	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
4-1025	Yu Cheng Tsao	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
4-3019	Ghislaine Gagnon	B1	4.52	.28	.10	.25	.63	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
4-4810	Edgar Fournier	B1S	5.683	.207		.15	.357	$6.04	.25	.25	.20	.25	$6.99
4-6580	Gabrielle Grenier	B1	4.54	.26	.10	.25	.61	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
4-9284	Lise Stanhope	D1	4.37	.20	.13	.40	.73	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
4-9780	Harvey Naranjet	B2	4.44	.20		.21	.41	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
6-0084	Marie Briere	A2	4.133	.217	.20	.30	.717	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
6-0111	Anna Biondi	B1	4.038	.762	.10	.25	1.112	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
6-0653	Mirella Morin	A2	4.15	.20	.20	.30	.70	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
6-0777	Josee Lepage	A2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
6-0994	Christiane Payette	A3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
6-5232	Laurette Fortin	B1	4.60	.20	.10	.25	.55	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
6-5241	Clarisse Labonte	A1	5.53	.20		.15	.35	$5.88	.25	.25	.20	.25	$6.83
6-9872	Chantal Roy	A1	4.50	.20	.15	.35	.70	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
6-9935	Johanne Bonneau	A1	4.405	.295	.15	.35	.795	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
7-0113	Jeannette Larivee	A1	4.46	.24	.15	.35	.74	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
7-0187	Ione Smith	A3	4.038	.202		.15	.352	$4.39	.25	.25	.20	.25	$5.34
7-0216	Francine Archambault	A2	3.95	.40	.20	.30	.90	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
7-0680	Diane Sullivan	A2	4.00	.35	.20	.30	.85	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
7-0742	France Dupras	A3	3.85	.20		.30	.50	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
7-0764	Sin Muoi Sing	A3	3.85	.20		.30	.50	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
7-0789	Sylvie Rozon	B2	4.03	.32	.20	.30	.82	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
7-0828	Taing Chan Teang	A3	3.85	.20		.30	.50	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
7-0995	Carole Carignan	A3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
7-1028	Chantal Levasseur	A3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
7-1066	Gerardins Stellato	A2	4.84	.20		.15	.35	$5.19	.25	.25	.20	.25	$6.14
7-9247	Monique Rocheleau	A1	4.75	.20		.25	.45	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
8-0145	Line Rocheleau	A1	4.46	.24	.15	.35	.74	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
8-0210	Danielle Lebleu	A2	4.188	.202	.16	.30	.662	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
8-0621	Lucie Gendron	A3	3.858	.202		.29	.492	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
8-9232	Micheline Gingras	A1S	4.75	.20		.25	.45	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
9-0805	Huy Thien Pham	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
9-0817	Son Sem	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
9-0823	Pam Em	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
10-144	Amparo Cobelo	A2	4.235	.205	.11	.30	.615	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
10-842	Francine Lemay	A3	3.85	.20		.30	.50	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
11-6293	Johanne Iacampo	B1	4.65	.20	.05	.25	.50	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
11-9329	Sylvie Bilodeau	B1	4.608	.202	.09	.25	.542	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10

JP

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
12-0107	Chantal Lamothe	B1	4.133	.667	.10	.25	1.017	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
12-0786	Binh Xuong Ngo	B3	3.85	.20		.30	.50	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
12-0799	Yoeun You	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
12-4004	Norbert Aubin	B1	5.57	.20		.15	.35	$5.92	.25	.25	.20	.25	$6.87
12-4817	J. Guy Cossette	B1S	6.88	.20		.15	.35	$7.23	.25	.25	.20	.25	$8.18
12-6294	GermaineRinguette	D1	4.50	.20		.40	.60	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
13-0023	Diane Isabelle	B1	4.023	.777	.10	.25	1.127	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
13-0112	Richard LeBouthiller	B1	4.50	.30	.10	.25	.65	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
13-0146	Sylvie Myette	B2	3.885	.205	.11	.40	.715	$4.60	.25	.25	.20	.25	$5.55
13-0645	M.Paule Levesque	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
13-0781	Guillaume Lapierre	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
13-0792	Tuyen Huong Lam	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
13-0822	Denise Houle	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
13-0859	Jean P. Synnott	B1S	5.00	.20		.15	.35	$5.35	.25	.25	.20	.25	$6.30
13-0998	Andre Forget	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
13-1023	Trung Tin Ta	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
13-1030	Monique Lalonde	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
13-2604	Leopold Bilodeau	B1	7.78	.20		.15	.35	$8.13	.25	.25	.20	.25	$9.08
13-6589	Ghislaine St.Pierre	D1	4.35	.20	.15	.40	.75	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
13-6624	Johanne Mayer	B1	4.70	.20		.25	.45	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
13-9075	Monique Lalancette	B1S	4.765	.205		.18	.385	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
13-9787	Nicole Deziel	B1	4.368	.432	.10	.25	.782	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
14-0082	Jacqueline Cormier	A2	3.993	.357	.20	.30	.857	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
14-109	Manon Gaudreault	A2	4.11	.24	.20	.30	.74	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
14-0158	Anita Ouellet	A2	3.885	.465	.20	.30	.965	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
14-0525	Alice Champagne	B1	3.858	.942	.10	.25	1.292	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
14-0529	Suzanne Downing	B1	3.858	.942	.10	.25	1.292	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
14-0543	Jean Louis Vernier	B1	3.858	.942	.10	.25	1.292	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
14-0690	Coetanka Stojanouska	A2	3.93	.42	.20	.30	.92	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
14-0775	Monique Racine	A3	4.05	.20		.15	.35	$4.40	.25	.25	.20	.25	$5.35
14-0796	Cecil Beausoleil	A2	4.05	.30	.20	.30	.80	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
14-0807	Sylvie Duchene	A3	3.85	.20		.30	.50	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
14-0991	Diane Gagne	A2	4.24	.20	.11	.30	.61	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
14-0992	Denis McCarvill	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
14-1010	Louise Beaumont	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
14-1021	Van Man So	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
14-1031	Jacynthe Gagnon	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
16-3483	Claudette Beauregard	A1S	5.205	.205		.15	.355	$5.56	.25	.25	.20	.25	$6.51
16-5262	Michelle Fortin	A1S	5.385	.205		.15	.355	$5.74	.25	.25	.20	.25	$6.69
18-0076	Julienne Poulin	A2	4.235	.205	.11	.30	.615	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
18-9158	Therese Frechette	B1	4.405	.395	.10	.25	.745	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
19-0801	Phuoc Ly Le	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-0054	Lyne Corbeil	B2	4.45	.20		.20	.40	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-0218	Carole Desloges	B2	4.038	.312	.20	.30	.812	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-0535	Sylvie Poulin	B3	3.858	.202		.29	.492	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
20-0726	Diane Gaudette	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-0811	Chanh L, Phongsavath	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-0838	Danielle Ethier	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-0845	Chantal Gendron	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
20-1000	Denise Lebleu	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
20-1001	Christiane Rondeau	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
20-1008	Trong B. Tran	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
20-1012	Maron Bouthillier	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
20-1014	Carole Caron	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
20-1015	Jocelyne Couture	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
20-3406	Therese Brousseau	A2	5.38	.20		.15	.35	$5.73	.25	.25	.20	.25	$6.68
20-3432	M. Paule Belanger	A2	4.683	.207		.15	.357	$5.04	.25	.25	.20	.25	$5.99
20-4001	Jeannine Aubin	A2	5.37	.20		.15	.35	$5.72	.25	.25	.20	.25	$6.67
21-0577	James Ronando	B2	4.00	.35	.20	.30	.85	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
25-1003	Marie Claire Legros	A3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
25-1004	Manon Laplante	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
25-1027	Micheline Lalonde	A3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
25-3802	Julienne Lalancette	A1S	6.65	.20		.15	.35	$7.00	.25	.25	.20	.25	$7.95
25-9519	Angele Pleau	A2	4.82	.20		.15	.35	$5.17	.25	.25	.20	.25	$6.12
30-9191	Denise Telmosse	F1S	5.155	.205		.15	.355	$5.51	.25	.25	.20	.25	$6.46
40-0810	Rolland Huard	H1	5.21	.20		.15	.35	$5.56	.25	.25	.20	.25	$6.51
40-0833	Cheng Khien Phou	H2	3.85	.20	.15	.30	.65	$4.50	.25	.25	.20	.25	$5.45
40-0910	Andre Boivin	H2	3.85	.20	.15	.30	.65	$4.50	.25	.25	.20	.25	$5.45

LB

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
40-1009	Alain Pelletier	H2	3.75	.20	.25	.30	.75	$4.50	.25	.25	.20	.25	$5.45
40-1029	Thach Veng Khau	H2	3.75	.20	.25	.30	.75	$4.50	.25	.25	.20	.25	$5.45
40-9750	Nathan Taube	H2	5.66	.20		.15	.35	$6.01	.25	.25	.20	.25	$6.96
40-9920	Andre Marier	H2	4.53	.20		.15	.35	$4.88	.25	.25	.20	.25	$5.83
70-0168	Guylaine Labrie	B1	3.885	.915	.10	.25	1.265	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
70-0174	Sani Hussein	C1	4.25	.45	.15	.35	.95	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
70-0190	Guiseppe Mormina	C2	4.75	.20		.25	.45	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
70-0193	John Aylward	C2	4.25	.45	.15	.35	.95	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
70-0195	Emilio DiPrimio	C1	4.75	.20		.25	.45	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
70-0747	Gregoratos Dimitrios	C2	4.75	.20		.25	.45	$5.20	.25	.25	.20	.25	$6.15
70-0962	Christine Thibeault	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
70-1409	Clement Veilleux	B1	7.01	.20		.15	.35	$7.36	.25	.25	.20	.25	$8.31
70-9598	Antonio Mignelli	C1	5.105	.205		.15	.355	$5.46	.25	.25	.20	.25	$6.41
80-0537	Linda Mayer	B1	3.95	.85	.10	.25	1.20	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
80-0839	Sylvie Gendron	B1	3.85	.95	.10	.25	1.30	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10
80-9462	Marie Laure Rioux	B1	4.39	.41	.10	.25	.76	$5.15	.25	.25	.20	.25	$6.10

Le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
100-1005	Christine Marquis	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
100-6436	Yolande Thibeault	D1S	4.50	.20		.40	.60	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
100-9657	Rita Horth	B2	4.35	.20		.30	.50	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
110-0479	Pierre Houle	B2	3.858	.492	.20	.30	.992	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
110-0615	Gisele Deraps	D1~~B2~~ 1B	3.858	.202	.14	.40	.742	$4.60	.25	.25	.20	.25	$5.55
110-0826	Victoria Gallant	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
110-0861	Guiseppina LaGreco	B2	3.85	.50	.20	.30	1.00	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
110-1006	Anita Lachance	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
110-1007	Viengxay Savann	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
110-1016	Kpa Dem	B3	3.75	.20	.10	.30	.60	$4.35	.25	.25	.20	.25	$5.30
110-4957	M.Paule Guevremont	B2	4.405	.205		.24	.445	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
110-6509	Imelda Turbide	B1	5.70	.20		.15	.35	$6.05	.25	.25	.20	.25	$7.00
110-9708	Michel Robillard	B2	4.405	.205		.24	.445	$4.85	.25	.25	.20	.25	$5.80
110-9876	Anita De L'Etoile	D1S	4.405	.205	.09	.40	.695	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
120-0808	Leo Dupont		5.21	.20		.15	.35	$5.56	.25	.25	.20	.25	$6.51

1B

le 13 avril 1981

Dept.	Nom	Cat	Taux Actuel	AUGMENTATIONS Avr 1/81	Juil 1/81	Oct 1/81	Total	Taux Au 31 Oct 81	AUGMENTATIONS Avr 1/82	Oct 1/82	Avr 1/83	Oct 1/83	Taux Au 1 Oct 83
150-0463	Andre Castonguay	G2	4.405	.205		.49	.695	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
150-0765	Raymond Joncas	G2	3.85	.20	.40	.65	1.25	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
150-2402	Gerard Bouchard	G1S	5.71	.20		.15	.35	$6.06	.25	.25	.20	.25	$7.01
150-4608	Luigi Ferrarelli	G2	5.59	.20		.15	.35	$5.94	.25	.25	.20	.25	$6.89
150-9883	Michel Caron	G1	5.00	.20		.40	.60	$5.60	.25	.25	.20	.25	$6.55
150-9904	Antonio Pasquale	G1	5.00	.20		.40	.60	$5.60	.25	.25	.20	.25	$6.55
150-9932	Pierre Lacombe	G1	5.71	.20		.15	.35	$6.06	.25	.25	.20	.25	$7.01
170-0896	Angelo Bacon	G2	3.85	.20	.40	.65	1.25	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05
170-1026	Leonard Goupil	G2	3.75	.20	.50	.65	1.35	$5.10	.25	.25	.20	.25	$6.05

le 13 avril 1981

LB