

1946-47

Microfilmé

347

CONVENTION SYNDICALE INTERVENUE SELON LES DISPOSITIONS
DE LA LOI DE RELATIONS OUVRIERES

S.R.C. 1941. CHAP. 162a

entre

D'une part:

J.B. Renaud & Cie Inc., succursale de Mont-Joli, ci-après appelé
L'Employeur

et

D'autre part:

L'Union fédérale No. 24463 des Employés de Mont-Joli, affiliée à
la Fédération Américaine du Travail (une organisation ouvrière Bona Fide) qui a
son bureau d'affaires à Mont-Joli, P.Q. et qui sera désignée comme L'Union.

L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT CE QUI SUIT.....

Article 1. JURIDICTION

L'Union a été dûment certifiée comme représentant des employés
par un certificat de la Commission des Relations Ouvrières de Québec, le 9 novembre
1948, pour représenter tous les employés excepté les employés de bureau et les
contremaitres. Cette convention, qui sera désignée comme le contrat, sera appli-
cable à tous les employés de la compagnie tel que défini par la certification.

Article 2. OBJET

Le but de ce contrat est, de promouvoir la coopération entre l'employeur
et les employés, afin d'établir des relations sociales et justes et des conditions de
travail raisonnables. Pour réaliser ceci, les deux parties, s'engagent mutuellement
et sincèrement à coopérer à l'application de ce contrat dans l'intérêt des deux parties

Article 3. RECONNAISSANCE

La compagnie reconnaît comme seul agent négociateur collectif de ses
employés (excepté les employés de Bureau et les Contremaitres, d'après la certifi-
cation) L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT-JOLI, à l'exclusion de tout autre or-
ganisation, pour chacun de ses employés ou groupe des dits employés pour la durée
du contrat.

Article 4. HEURES DE TRAVAIL

Chauffeurs de Camions- La semaine régulière de travail, pour les
chauffeurs de camions, sera de 56 heures.
Employés d'Entrepôt La semaine régulière de travail pour les employés
d'entrepôt, sera de 48 heures.

Article 5. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Tout travail exécuté en plus de 55 heures par semaine dans le cas de camionneurs et de 48 heures, dans le cas des employés d'entrepôt, sera rémunéré au taux de temps et demi.

b) Tout travail exécuté le dimanche et les jours de fêtes sera rémunéré au taux de temps double.

Article 6. REGLEMENTS DES GRIEFS

Un Comité composé de quatre (4) membres, c.a.d. de deux (2) représentants de la compagnie et de deux (2) membres élus par l'Union, composera le comité des Griefs. Ce Comité devra prendre en considération les difficultés qui pourront survenir dans l'application des clauses de la convention.

La Compagnie s'engage à recevoir le Comité des Griefs dans un délai raisonnable, après qu'elle en aura été avisée par écrit, exposant la plainte ou le grief qui devra être discuté.

Au cas de désaccord entre la compagnie et l'Union sur toute question discutée entre eux, ou sur l'interprétation d'une clause de ce contrat, l'affaire sera soumise à la considération du service de conciliation du Ministère du Travail. Si malgré l'intervention du service de conciliation les parties ne peuvent s'entendre, l'affaire sera soumise à un tribunal d'Arbitrage en vertu des dispositions de la loi des différents ouvriers de la Province de Québec.

Article 7. VACANCES

Tout employé couvert par la présente convention aura droit à une (1) semaine de vacances payées, s'il a un an de service continu pour la compagnie, à la date du 31 décembre de chaque année.

Les jours de fête suivants seront des jours chômés payés:

Le premier de L'An,
Le lendemain du 1er de L'An,
L'Epiphanie,
Le Vendredi Saint jusqu'à midi,
L'Ascension,
La St-Jean-Baptiste,
Le 1er juillet,
La Fête du Travail,
La Toussaint,
L'Immaculée-Conception
Noël

Les jours de fête seront payés de la façon suivante:

Camionneur - 10 heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement
5 heures le samedi.

Employés D'Entrepôt - 8 $\frac{1}{2}$ heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement
4 $\frac{1}{2}$ heures le samedi.

Article 8. ANCIENNETE

a) Au début de chaque année, la Compagnie fera afficher dans un endroit accessible à tous les employés une liste des noms de chaque employé, sa position et la date de son entrée au service de la Compagnie. A la demande du Comité de Griefs, la compagnie corrigera toute erreur qui pourrait s'y glisser.

b) Les employés auront la préférence dans le travail, par ordre d'ancienneté, d'après la dite liste, pourvu qu'ils aient l'habileté requise pour l'exécuter avec compétence. Tout employé aura droit à quinze (15) jours d'essai sur un nouveau travail et s'il est déclaré compétent par la compagnie, il recevra le salaire attaché à ce travail. La Compagnie fera les promotions et les nominations d'après l'ancienneté, l'habileté et les aptitudes; à l'habileté et à aptitudes égales, l'ancienneté prévaudra pourvu toutefois qu'il s'agisse de fonctions prévues par la convention.

c) Au cas de diminution de personnel, les renvois commenceront par les moins anciens, pourvu toutefois que les plus anciens démontrant à la compagnie une compétence égale, ou supérieure, à celles des moins anciens. Cependant, lorsqu'un employé aura refusé de faire un certain travail ou opération, il ne pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer celui qui aura accepté le travail ou l'opération qu'il aura refusé préalablement.

Article 9. SECURITE ET SANTE

La Compagnie s'engage à prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés à l'ouvrage et l'Union consent à collaborer avec la Compagnie.

Article 10.- RENOUELLEMENT

Pendant la durée de la présente convention ou renouvellement, que ce renouvellement soit automatique ou qu'il ait obtenu le consentement actuel des parties ou à la suite d'une décision arbitrale, toute grève ou contre-grève sera illégale.

ARTICLE 11. SALAIRES

Les taux de salaires, pour la durée de cette convention, seront tels qu'annexés sur la liste A, ci-attachée.

Article 12.- DUREE DE CETTE CONVENTION

Cette convention prendra effet le 1er janvier 1952, pour se terminer le 31 décembre 1952. Elle se renouvellera ensuite d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne donne avis par écrit à l'autre partie de son intention de l'abroger ou de l'amender. Dans ce dernier cas, elle devra y inclure les changements désirés, le tout entre le 30ième et le 60ième jour avant l'expiration de la présente. Il est toutefois entendu que cette convention demeurera en vigueur durant les négociations des amendements suggérés à la présente.

PARTIE DE LA PREMIERE PART:

Pour: J.B. RENAUD & CIE INC., MONT-JOLI, QUE.

E. OUELLET J.

L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT-JOLI. NO. 24463

ROCK. BOURGOIN Président

LUCIEN LIZOTTE Secrétaire

Pour: LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL.

J. M. LANDRIAULT.

J. M. Landriault.

LISTE DES SALAIRES -VOIR Article II

Assistant-Expéditeur.....	\$0.85	1'heure.
Homme Général - 1ère année.....	0.65	1'heure
Homme Général - 2ième année.....	0.70	1'heure.
Homme Général -3ième année.....	0.75	1'heure.
Camionneur.....	0.75	1'heure.

CONVENTION SYNDICALE INTERVENUE SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES S.R.Q. 1941. CHAP. 162 A
entre

D'une part:

L'Association Patronale du Commerce de Québec, Inc., dument autorisée à négocier pour tous et chacun de ses membres, en l'occurrence: J.B. Renaud & Cie, Inc, succursale de Mont-Joli ci-après appelée L'EMPLOYEUR.

et

D'autre part:

L'Union fédérale No 24463 des Employés de Mont-Joli affiliée à la Fédération Américaine du Travail (Une organisation ouvrière Bona Fide) qui a son bureau d'affaires à Mont-Joli P.Q. et qui sera désignée comme l'Union.

L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT CE QUI SUIT.....

Article 1. JURIDICTION

L'union ayant été dument certifiée comme représentant des employés par un certificat de la Commission des Relations Ouvrières de Québec le 9 novembre 1948, pour représenter tous les employés, excepté les employés de bureau, et les contremaîtres. Cette convention qui sera désignée comme le contrat et sera applicable à tous les employés de la compagnie tel que défini par la certification.

Article 2.- OBJET.

Le but de ce contrat est de promouvoir la coopération entre l'employeur et les employés afin d'établir des relations sociales et justes, et des conditions de travail raisonnables, Pour réaliser ceci, les deux parties s'engagent mutuellement et sincèrement à coopérer à l'application de ce contrat dans l'intérêt des deux parties.

Article 3.- RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît comme seul agent négociateur collectif de ses employés (excepté les employés de Bureau et les contremaîtres, d'après la certification) L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT-JOLI, à l'exclusion de toute autre organisation, pour chacun de ses employés ou groupe des dits employés pour la durée du Contrat.

Article 4.- HEURE DE TRAVAIL.

La semaine régulière de travail pour les chauffeurs et leurs aides sera de 55 heures, soit 10 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement et de 5½ heures le samedi matin. De 7 heures à midi pendant huit mois de l'année, c'est-à-dire à la date des chemins d'été, mais pas plus tard que le 31 décembre. Et pour les 4 mois suivant, la semaine de travail sera de 48 heures soit 8½ heures par jour du lundi au vendredi et le samedi matin 5 heures et demie.

POUR LES EMPLOYES D'ENTREPOT

La semaine régulière de travail pour toute l'année sera de 48 heures, soit 8 heures et quarante-cinq minutes par jour, du lundi au vendredi inclusivement et de 5 heures et demie le samedi matin. Ces heures de travail s'appliqueront à tous les employés d'entrepot.

Microfilm

19/2565

Article 5. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A) Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières tel que défini à l'article précédent, sera rémunéré au taux de temps et demi. Cependant dans les cas des conducteurs de camions et aide-manoeuvres une prolongation de travail d'une demi-heure ou moins à la fin de la journée, n'est pas considérée comme travail supplémentaire; une prolongation légitimée de plus d'une demi-heure sera rémunérée pour tout le temps supplémentaire ainsi fait.

B) Tout travail exécuté le dimanche et les jours de fête sera rétribué au taux de temps double.

Article 6. REGLEMENTS DES GRIEFS

Un comité composé de quatre membres, c.a.d. deux représentants de la compagnie et de deux membres élus par l'Union, composera le Comité des Grieffs. Ce comité devra prendre en considération les difficultés qui pourront survenir, et veiller à l'application de cette convention.

La compagnie s'engage à recevoir le comité de grieffs dans un délai raisonnable, après qu'elle en aura été avisée par écrit, exposant à la plainte ou le grieff qui devra être discutée.

Au cas de désaccord entre la compagnie et L'Union sur toute question discutée entre eux, ou sur l'interprétation d'une clause de ce contrat l'affaire sera soumise à la considération du service de conciliation du Ministère du Travail. Si malgré l'intervention du service de conciliation les parties ne peuvent s'entendre, l'affaire sera soumise à un tribunal d'Arbitrage en vertu des dispositions de la loi des différents Ouvriers de la Province de Québec.

Article 7. VACANCES

Tout employé couvert par la présente convention aura droit à des vacances payées, tel que décrété par l'ordonnance Nos 3 du 14 août 1948 # Tous les jours de fête chômés seront payés comme par le passé.

Article 8. ANCIENNETE

A) Au début de chaque année, la COMPAGNIE fera affiché dans un endroit accessible à tous les employés une liste des noms de chaque employé sa position et la date de son entrée au service de la Compagnie. A la demande du Comité de Grieffs, la Compagnie corrigera toute erreur qui pourrait s'y glisser.

B) Les employés auront la préférence dans le travail par ordre d'ancienneté d'après la dite liste pourvu qu'ils aient l'habileté requise pour l'exécuter avec compétence. Tout employé aura droit à 15 jours d'essai sur un nouveau travail et s'il est déclaré compétent, il recevra le salaire attaché à tel travail. La Compagnie fera les promotions et les nominations d'après l'ancienneté et les Aptitudes à aptitudes égales, l'Ancienneté prévaudra.

C) Au cas de diminution de personnel les renvois commenceront par les moins anciens. Cependant lorsqu'un employé refusera de faire un certain travail ou opération, il ne pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer celui qui aura accepté le travail ou l'opération qu'il aura refusé préalablement.

D) La Séniorité des Employés sera accumulée pour tout le temps passé dans les Forces Armées du Pays durant une période de guerre.

Article 9. SECURITE ET SANTE

LA Compagnie s'engage à prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés à l'ouvrage et l'Union consent à collaborer avec la Compagnie.

Article 10. RENOUVELLEMENT

Pendant la durée de la présente convention, ou renouvellement; que ce renouvellement soit automatique ou qu'il ait obtenu le consentement mutuel des parties ou à la suite d'une décision arbitrale, toute grève ou contre-grève sera illégale.

Article 11. SALAIRES

Les Taux de salaires pour la durée de cette convention, seront tels qu'annexés sur la liste, A, ci-attachée.

par la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.

Article 12. DUREE DE CETTE CONVENTION

Cette convention prendra effet le premier Janvier 1951, pour se terminer le 31 décembre 1951. Elle se renouvellera ensuite d'année, à moins que l'une des parties contractantes ne donne avis par écrit à l'autre partie de son intention de l'abroger, ou de l'amender. Dans ce dernier cas, elle devra y inclure les changements désirés, le tout entre le 30ième et le 60ième avant l'expiration de la présente. Il est toute fois entendu que cette convention demeurera en vigueur durant les négociations des amendements suggérés à la présente.

PARTIE DE LA PREMIERE PART.

L'ASSOCIATION PATRONALE DU COMMERCE DE QUEBEC INC.

MEDARD OUELLET
Médard Ouellet.

POUR J.B. RENAUD & CIE INC.....MONT-JOLI

ERNEST OUELLET
Ernest Ouellet.

L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT-JOLI NO: 24463

ROCH BOURGOIN
Président

LUCIEN LIZOTTE
Secrétaire

POUR LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

J.M. LANDRIAULT
J.M. Landriault

Liste des salaires, tel que l'article No 12 de cette convention l'indique

Appendice A.

Expéditeurs.....		\$38.50	par semaine.		
Assistant.....		\$35.50	"	"	
Homme Général.....	1 ^{ère} année.....	\$27.50	"	"	
"	2 ^{ème} "	\$29.50	"	"	
"	3 ^{ème} "	\$32.50	"	"	
Chauffeurs de Camions.....		\$34.50	"	"	
Aide-Chauffeurs.....		\$29.50	"	"	

CONVENTION SYNDICALE INTERVENUE SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI DES
RELATIONS OUVRIERES S.R.Q.1941, CHAP a .

M.A. 347
entre

D'une part:

L'Association Patronale du Commerce de Québec Inc. dément
autorisée à négotier pour tous et chacun de ses membres, en l'occurence
J.B. Renaud & Cie Inc, succursale de Mont-Joli, ci-après appelée
L'EMPLOYEUR,

et

D'autre part:

L'Union Fédérale No-24463 des employés de Mont-Joli affiliée
à la Fédération Américain du Travail (une organisation Ouvrière Bonne Fide)
qui a son bureau d'affaires à Mont-Joli, P.Q. et qui sera désignée
comme L'UNION.

L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT CE QUI SUIT.....

Article 1. JURIDICTION.

L'union ayant été dément certifiée comme représentant des
employés par un certificat de la Commission des Relations Ouvrières de
Québec le 8 Novembre 1948, pour représenter tous les employés, excepté les
employés de bureau, et les contremaîtres, Cette convention qui sera désigné
comme le contrat et sera applicable à tous les employés de la compagnie tel
que défini par la certification,

Article 2. OBJET

Le but de ce contrat est de promouvoir la coopération entre
l'employeur et les employés afin d'établir des relations amicales justes
et des conditions de travail raisonnables. Pour réaliser ceci, les deux
parties s'engagent mutuellement et sincèrement à coopérer à l'application
de ce contrat dans l'intérêt des deux parties.

Article 3 Reconnaissance

La Compagnie reconnait comme seul agent négociateur collectif
de ses employés (excepté les employés de bureau et les contremaîtres)
d'après la certification, L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT JOLI, à
l'exclusion de toute autre organisation, pour chacun de ses employés ou
groupe des dits employés pour la durée du contrat:

Article 4. HEURES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail pour les chauffeurs et leurs
aides sera de 55 heures, soit 10 heures par jour du lundi au vendredi
inclusivement, et de 5½ heures le samedi matin, de 7 heure à midi pendant
huit mois de l'année, c'est à dire à la date des chemins d'été. Mais pas plus tard
que le 31 décembre. et pour les quatres mois suivant, la semaine de
travail sera de 48 heures, soit 8½ heures par jour du lundi au vendredi .
et le samedi matin 5½ heures;

POUR LES EMPLOYES D'ENTREPOT

LA semaine régulière de travail pour toute l'année sera ^{sera} de 48
heures, soit 8 heures et 45 minutes par jour, du lundi au vendredi inclu-
sivement, et de cinq heures et demi le samedi matin. ces heures de travail s'applique-
ront à tous les employés ~~ENTREPOT~~ d'entrepôt.

19/2345

Article 5. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

(a) Tout travail effectué en dehors ou en plus des heures régulières tel que défini à l'article précédent, sera rémunéré au taux de temps et demi, cependant dans le cas des chauffeurs de camion et aide-manœuvres, une prolongation de travail d'une demi heure ou moins à la fin de la journée n'est pas considérée comme un travail supplémentaire, une prolongation légitimée de plus d'une demi heure sera rémunérée pour tous le temps supplémentaire ainsi fait.

(b) Tout travail effectué le dimanche et les jours de fêtes sera rétribué au taux de temps double.

Article 6. Règlement des griefs.

Un comité composé de quatre membres c.a.d. deux représentants de la Compagnie et deux membres dûment élus par l'union, composera le comité de griefs. Ce comité devra prendre en considération les difficultés qui pourraient survenir, et veiller à l'application de cette convention.

La compagnie s'engage à recevoir le comité de griefs dans un délai raisonnable, après qu'elle en aura été avisée par écrit, exposant la plainte ou le grief qui devra être discuté.

Au cas de désaccord entre la compagnie et l'union, sur toute question discutée entre eux, ou sur l'interprétation d'une clause de ce contrat, l'affaire sera soumise à la considération du service de Conciliation du ministère du Travail, si malgré l'intervention du service de Conciliation, les parties ne peuvent s'entendre. l'affaire sera soumise à un tribunal d'Arbitrage en vertu des dispositions de la loi des différends de la Province de Québec.

Article 7. VACANCES

Tout employé couvert par la présente convention aura droit à des vacances payés, tel que décrété par l'ordonnance no. 3 du 14 septembre 1946 par la Commission du salaire Minimum de la Province de Québec, tous les jours de fêtes choisis seront payés comme par le passé,

Article 8. SECURITE ET SANTE

La Compagnie s'engage à prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés à l'ouvrage et l'union consent à collaborer avec la compagnie:

Article 9. RENOUVELLEMENT

Pendant la durée de la présente convention, ou renouvellement, que ce renouvellement soit automatique ou qu'il soit obtenu de consentement mutuel des deux parties, ou à la suite d'une décision arbitrale, toute grève ou contre-grève sera illégale.

Article 10. SALAIRES

Les taux de salaires pour ^{la durée de} cette convention, seront tel qu'annexés et désignés sur la liste A, ci-attachée.

Article 11. DUREE DE CETTE CONVENTION

Cette convention prendra effet le premier Janvier 1950 pour se terminer le 31 décembre 1950. Elle se renouvellera ensuite d'année en année à moins que l'une des parties contractantes ne donne avis par écrit à l'autre partie, de son intention de l'abroger, ou de l'amender, Dans ce dernier cas elle devra inclure les changements désirés; il est toutefois entendu que cette convention demeurera en vigueur durant les négociations des amendements suggérés à la présente.

#le tout entre le 30ième et le 60ième jours avant l'expiration de la présente,

Liste des salaires, tel que prévu à l'article 10.

Expéditeurs	-----	\$35.00
Assistants	-----	\$32.00
Homme général	-----1ère année-----	\$24.00
Homme général	-----2ème année-----	\$26.00
Homme général	-----3ème année-----	\$29.00
Chauffeurs de Camions	-----	\$31.00
Aides Chauffeurs	-----	\$26.00

PARTIE DE PREMIERE PART.

L'association Patronale du Commerce de Québec Inc

Médard Guillet

Pour J.B. Roux & Cie Mont Joli. Que

Ernest Guillet

Partie de 2ème part

Union Federale des Employés dNo-24463 Mont Joli

Roch Bourvois président

Lucien Lévesque Secrétaire

J. M. Landry

Federation American du
Travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

INTERVENUE ENTRE

Les Garages Adrien Gagnon, Boivin & Fils Ent, Côté- Boivin Auto Service, le Garage Munger et Kénogami Automobile, ainsi que l'Association Patronale de l'Automobile, parties de première part, corps politiques ayant leurs bureaux d'affaires respectifs dans les Cités de Chicoutimi, Jonquière et Kénogami, Province de Québec, ci-après appelés "Les Employeurs".

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANIKES ET GARAGES DE CHICOUTIMI, ET LE SYNDICAT NATIONAL DES GARAGES DE JONQUIERE ET KENOGAMI, affiliés au Conseil Régional Saguenay-Lac St-Jean des Syndicats Nationaux, à la Fédération Nationale de la Métallurgie et à la C.T.C.C. parties de deuxième part, corps politiques ayant leurs sièges sociaux respectivement à Chicoutimi, et à Jonquière, ci-après appelés: "LES SYNDICATS".

Les Employeurs et les Syndicats ont convenu de modifier les conventions collectives des parties ci-haut mentionnées, et de n'avoir à l'avenir qu'une seule et même convention collective pour les Syndicats de Chicoutimi et de Jonquière-Kénogami. Ils ont de plus convenu de modifier ledite convention collective de la façon suivante:

ARTICLE II. paragraphe B, "Pendant les mois d'été, soit les mois de juin, juillet, août et septembre, le samedi, le travail se terminera à midi. A la discrétion de chacun des employeurs, pendant ces mois, le travail pourra commencer à 7 heures ou à 7h.30 A.M. Les heures de travail de la semaine normale seront donc modifiées en conséquence. A la discrétion de chaque employeur particulier, il pourra en être de même pour le mois de mai."

ARTICLE 15. Changer le paragraphe C actuel pour le suivant: "Les employés qui ont 5 ans de service pour un même garage auront droit à une semaine de vacances plus 1 jour; ceux qui ont 6 ans de service, une semaine de vacances plus 2 jours; ceux qui ont 7 ans de service, une semaine plus 3 jours; ceux qui ont 8 ans de service, une semaine plus 4 jours; ceux qui ont 9 ans de service, une semaine plus 5 jours et ceux qui ont 10 ans de service auront droit à 2 semaines de vacances. Ces jours supplémentaires de vacances seront pris pendant les mois d'hiver, après entente avec l'employeur. La semaine ou les jours supplémentaires de vacances seront payés tel qu'indiqué au paragraphe B. Les paragraphes actuels C. et D. deviendront respectivement D. et E".

En foi de quoi les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom respectif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés.

Chicoutimi, ce 25^e jour de mai 1949.

COTE BOIVIN AUTO SERVICE INC.

PAR: M. CUBOYNES

TEMOIN: M. GAGNE

L'ASSOCIATION PATRONALE DE L'AUTOMOBILE

PAR: Adrien Gagnon, P.

TEMOIN: M. Cuboynes

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS
MECANIQUES ET GARAGES DE CHICOUTIMI

PAR: ~~M. BOUCHARD~~ BOUCHARD LADISLAS

TEMOIN: HENRI -illisible

LE SYNDICAT NATIONAL DES GARAGES DE
JONQUIERE KENOGAMI.

PAR: _____

TEMOIN: _____

19/1811 a

347

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

INTERVENUE ENTRE

Les Garages Adrien Gagnon, Boivin & Fils Enr, Côté- Boivin Auto Service, le Garage Munger et Kénogami Automobile, ainsi que l'Association Patronale de l'Automobile, parties de première part, corps politiques ayant leurs bureaux d'affaires respectifs dans les Cités de Chicoutimi, Jonquière et Kénogami, Province de Québec, ci-après appelés "Les Employeurs".

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANIQUES ET GARAGES DE CHICOUTIMI, ET LE SYNDICAT NATIONAL DES GARAGES DE JONQUIERE ET KENOGAMI, affiliés au Conseil Régional Saguenay-Lac St-Jean des Syndicats Nationaux, à la Fédération Nationale de la Métallurgie et à la C.T.C.C. parties de deuxième part, corps politiques ayant leurs sièges sociaux respectivement à Chicoutimi, et à Jonquière, ci-après appelés: "LES SYNDICATS".

Les Employeurs et les Syndicats ont convenu de modifier les conventions collectives des parties ci-haut mentionnées, et de n'avoir à l'avenir qu'une seule et même convention collective pour les Syndicats de Chicoutimi et de Jonquière-Kénogami. Ils ont de plus convenu de modifier ladite convention collective de la façon suivante:

ARTICLE II. paragraphe B, "Pendant les mois d'été, soit les mois de juin, juillet, août et septembre, le samedi, le travail se terminera à midi. A la discrétion de chacun des employeurs, pendant ces mois, le travail pourra commencer à 7 heures ou à 7h.30 A.M. Les heures de travail de la semaine normale seront donc modifiées en conséquence. A la discrétion de chaque employeur particulier, il pourra en être de même pour le mois de mai."

ARTICLE 15. Changer le paragraphe C actuel pour le suivant: "Les employés qui ont 5 ans de service pour un même garage auront droit à une semaine de vacances plus 1 jour; ceux qui ont 6 ans de service, une semaine de vacances plus 2 jours; ceux qui ont 7 ans de service, une semaine plus 3 jours; ceux qui ont 8 ans de service, une semaine plus 4 jours; ceux qui ont 9 ans de service, une semaine plus 5 jours et ceux qui ont 10 ans de service auront droit à 2 semaines de vacances. Ces jours supplémentaires de vacances seront pris pendant les mois d'hiver, après entente avec l'employeur. La semaine ou les jours supplémentaires de vacances seront payés tel qu'indiqué au paragraphe B. Les paragraphes actuels C. et D. deviendront respectivement D. et E".

En foi de quoi les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom respectif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés.

Chicoutimi, ce 25e jour de mai 1949.

COTE BOIVIN AUTO SERVICE INC.

PAR: M. CUBAYNES

TEMOIN: M. GAGNE

L'ASSOCIATION PATRONALE DE L'AUTOMOBILE

PAR: Adrien Gagnon, P.

TEMOIN: M. Cubaynes

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANIQUES ET GARAGES DE CHICOUTIMI

PAR: BOUCHARD LADISLAS

TEMOIN: Illisible

LE SYNDICAT NATIONAL DES GARAGES DE JONQUIERE KENOGAMI.

PAR: _____

TEMOIN: _____

19/1811 a

347
CONVENTION SYNDICALE INTERVENUE SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI DES RELATIONS OUVRIERES. S.R.Q. 1941 Chap. 162 a.-

entre

D'une part:

L'Association Patronale du Commerce de Québec, Inc, dûment autorisée à négocier pour tous et chacun de ses membres, en l'occurrence J.-B. Renaud & Cie Inc. succursale de Mont-Joli, ci-après appelé L'EMPLOYEUR

et

D'AUTRE PART.

L'Union Federale no 24463 des Employés de Mont-Joli affiliée à la Fédération Américaine du Travail (Une organisation ouvrière Bona Fide) qui a son bureau d'affaires à Mont-Joli P.Q. et qui sera désignée comme l'Union.

L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT CE QUI SUIT.

Art. 1 JURIDICTION.

L'Union ayant été dûment certifiée comme représentant des employés par un certificat de la Commission des Relations Ouvrières de Québec le 8 novembre 1948 pour représenter tous les employés, excepté les employés de bureau, et les contremaitres. Cette convention qui sera désignée comme le contrat et sera applicable à tous les employés de la Compagnie tel que défini par la certification.

Article 2. OBJET.

Le but de ce contrat est de promouvoir la coopération entre l'employeur et les employés afin d'établir des relations sociales justes, et des conditions de travail raisonnables. Pour réaliser ceci, les deux parties s'engagent mutuellement et sincèrement à coopérer à l'application de ce contrat dans l'intérêt des deux parties.

Article 3 RECONNAISSANCE.

La Compagnie reconnaît comme seul agent négociateur collectif de ses employés (excepté les employés de Bureau et les contremaitres, d'après la certification) L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT-JOLI, à l'exclusion de toute autre organisation pour chacun de ses employés ou groupe des dits employés pour la durée du Contrat.

Article 4 Heures de TRAVAIL.

La semaine régulière de travail pour les chauffeurs et leurs aides sera de 55 heures, soit 10 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, et de 5½ heures le samedi matin. De 7 heures à midi pendant huit mois de l'année, c'est à dire à la date des chemins d'été, mais pas plus tard que le 31 décembre. Et pour les 4 mois suivant la semaine de travail sera de 48 heures soit 8½ heures par jour du lundi au vendredi, et le samedi matin de 5 heures et demi POUR LES EMPLOYES D'ENTREPOT.

La semaine régulière de travail pour toute l'année sera de 48 heures, soit 8 heures et 45 minutes par jour, du lundi au vendredi inclusivement et de 5 heures et demi le samedi matin. Ces heures de travail s'appliqueront à tous les employés d'entrepot.

Article 5 TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

(a) Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières tel que défini à l'article précédent, sera rénuméré au taux de TEMPS ET DEMI. Cependant dans le cas de conducteurs de camions et aide-maneuvres, une prolongation de travail d'une demie-heure ou moins à la fin de la journée n'est pas considérée comme travail supplémentaire une prolongation légitimée de plus d'une demie heure sera rénumérée pour tout le temps supplémentaire ainsi fait.

(b) Tout travail exécuté le dimanche et les jours de fête sera rétribuée au taux de temps double.

19/2013

Article 6 REGLEMENTS DES GRIERS.

Un comité composé de quatre membres, c-a-d. deux représentants de la Compagnie et deux membres dûment élus par l'Union, composera le Comité des Griers. Ce comité devra prendre en considération les difficultés qui pourront survenir et veiller à l'application de cette convention.

La compagnie s'engage à recevoir le comité de griefs dans un délai raisonnable après qu'elle en aura été avisée par écrit exposant la plainte ou le grief qui devra être discutée.

entre

Au cas de désaccord la Compagnie et l'Union, sur toute question discutée entre eux, ou sur l'interprétation d'une clause de ce contrat, l'affaire sera soumise à la considération du service de Conciliation du Ministère du Travail. Si Malgré l'intervention du service à un tribunal d'Arbitrage en vertu des dispositions de la Loi des différents ouvriers de la Province de Québec.

Article 7 Vacances.

Tout employé couvert par la présente convention aura droit à des vacances payées, tel que décrété par l'ordonnance no 3 du 14 septembre 1946 par la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec. Tous les jours de fêtes chômés seront payés comme par le passé.

Article 8 SECURITE ET SANTE.

La Compagnie s'engage à prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés à l'ouvrage et l'Union consent à collaborer avec la Compagnie.

Article 9 RENOUVELLEMENT.

Pendant la durée de la présente convention ou renouvellement que ce renouvellement soit automatique ou qu'il soit obtenu de consentement mutuel des parties ou à la suite d'une décision arbitrale, toute grève ou contre grève sera illégale.

Article 10 Salaires.

Les taux de salaires pour la durée de cette convention seront tels qu'annexée et désignés sur la liste A ci attachée.

Article 11 DUREE DE CETTE CONVENTION.

Cette convention prendra effet le premier Janvier 1949 pour se terminer le 31 décembre 1949. Elle se renouvellera ensuite d'année en année ; a moins que l'une des parties contractantes ne donne avis par écrit à l'autre partie de son intention de l'abroger ou de l'amender. Dans ce dernier cas, elle devra y inclure les changements désirés, le tout entre le 30ième et le 60ième avant l'expiration de la présente. Il est toutefois entendu que cette convention demeurera en vigueur durant les négociations des amendements suggérés à la présente.

PARTIE DE PREMIERE PART.

L'ASSOCIATION PATRONALE DU COMMERCE DE QUEBEC INC.

C. Médard Ouellet.

Pour J.B. Renaud & Cie Inc. Mont Joli.

Ernest Ouellet.

L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT JOLI.

No. 24429

Roch Bourgoin. Président.

Lucien Lizotte. Secrétaire.

POUR LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

J.M. Landreault.

X de conciliation, les parties ne peuvent s'entendre, l'affaire sera soumise.

Liste des salaires, tel que l'article 10 de cette convention l'indique.

APPENDICE A.

Expéditeurs		\$35.00 par semaine.
Assistant		\$32.00 par semaine
Homme général	1ère année	\$24.00 par semaine
Homme général	2ième année	\$26.00 par semaine
Homme général	3ième année	\$29.00 par semaine
Chauffeurs de camions		\$31.00 par semaine
Aide-Chauffeurs		\$26.00 par semaine.

CONVENTION SYNDICALE INTERVENUE SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES S.R.Q. 1941. CHAP. 162 A
entre

D'une part:

L'Association Patronale du Commerce de Québec, Inc., dument autorisée à négocier pour tous et chacun de ses membres, en l'occurrence: J.B. Renaud & Cie, Inc, succursale de Mont-Joli ci-après appelée L'EMPLOYEUR.

et

D'autre part:

L'Union fédérale No 24463 des Employés de Mont-Joli affiliée à la Fédération Américaine du Travail (Une organisation ouvrière Bona Fide) qui a son bureau d'affaires à Mont-Joli P.Q. et qui sera désignée comme l'Union.

L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT CE QUI SUIT.....

Article 1. JURIDICTION

L'union ayant été dument certifiée comme représentant des employés par un certificat de la Commission des Relations Ouvrières de Québec le 9 novembre 1948, pour représenter tous les employés, excepté les employés de bureau, et les contremaitres. Cette convention qui sera désignée comme le contrat et sera applicable à tous les employés de la compagnie tel que défini par la certification.

Article 2.- OBJET.

Le but de ce contrat est de promouvoir la coopération entre l'employeur et les employés afin d'établir des relations sociales et justes, et des conditions de travail raisonnables. Pour réaliser ceci, les deux parties s'engagent mutuellement et sincèrement à coopérer à l'application de ce contrat dans l'intérêt des deux parties.

Article 3.- RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît comme seul agent négociateur collectif de ses employés (excepté les employés de Bureau et les contremaitres, d'après la certification) L'UNION FEDERALE DES EMPLOYES DE MONT-JOLI, à l'exclusion de toute autre organisation, pour chacun de ses employés ou groupe des dits employés pour la durée du Contrat.

Article 4.- HEURE DE TRAVAIL.

La semaine régulière de travail pour les chauffeurs et leurs aides sera de 55 heures, soit 10 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement et de 5½ heures le samedi matin. De 7 heures à midi pendant huit mois de l'année, c'est-à-dire à la date des chemins d'été, mais pas plus tard que le 31 décembre. Et pour les 4 mois suivant, la semaine de travail sera de 48 heures soit 8½ heures par jour du lundi au vendredi et le samedi matin 5 heures et demie.

POUR LES EMPLOYES D'ENTREPOT

La semaine régulière de travail pour toute l'année sera de 48 heures, soit 8 heures et quarante-cinq minutes par jour, du lundi au vendredi inclusivement et de 5 heures et demie le samedi matin. Ces heures de travail s'appliqueront à tous les employés d'entrepot.

19/2565

347

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

COTE, BOIVIN & CIE, Inc; corps politique et incorporé, ayant son siège social à Chicoutimi, province de Québec et une place d'affaires à Roberval, comté de Roberval, province de Québec, ci-après appelé "LA COMPAGNIE", partie de première part,

ET:

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE MAGASINS DE ROBerval INC; corps politique DUMENT INCORPORE ET AYANT UN BUREAU DANS LA Ville de Roberval, Province de Québec, ci-après appelé le SYNDICAT, partie de la deuxième part.

Attendu que la Compagnie fait affaires dans le comté de Roberval;
Attendu que le Syndicat représente la majorité des employés de la Compagnie;
Attendu que les parties désirent conclure une convention collective de travail;
Attendu que les parties ont la capacité légale requise pour conclure une telle convention collective de travail, engageant tous les employés mentionnés à la section VII ci-après;

A CES CAUSES la Compagnie et le Syndicat, en sa qualité d'agent négociateur, conviennent mutuellement ce qui suit:-

SECTION I- JURIDICTION TERRITORIALE ET PROFESSIONNELLE:

Cette Convention engagera tous les employés de la Compagnie, à sa place d'affaires à Roberval, conformément à la classification des employés et la description de leur occupation respective, tel que stipulé et défini à l'annexe "A" du présent contrat.

SECTION II- BUTS ET OBJET DE CETTE CONVENTION:

- a) Le but de cette Convention est d'assurer la co-opération entre le Compagnie et ses employés, pour faciliter aussi l'administration et le bon fonctionnement de son commerce, dans l'intérêt des parties concernées;
- b) L'Objet de cette Convention est de fixer l'échelle des salaires, déterminer les conditions de travail et autres mesures capables d'améliorer les relations patronales et ouvrières des deux parties.
- c) La Compagnie s'engage à traiter tous ses employés, membres du Syndicat ou non, avec considération, et ceux-ci s'engagent en retour à fournir un travail loyal et honnête.

19/1892

d) Rien dans cette Convention doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, les membres du Syndicat, ou du Syndicat, en vertu de toute loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

e) Le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif de la Compagnie d'administrer son entreprise et sans restrictions aucunes à ce sujet; La Compagnie déterminant tous les besoins de marchandises, fournitures ou équipements, et toutes les méthodes d'opérations; elle verra à maintenir l'ordre, la discipline et la bonne tenue de son entreprise.

f) Sujet aux dispositions de cette Convention, La Compagnie est seule responsable de l'engagement, la promotion, le transfert et le renvoi des membres de son personnel, avec cette restriction que s'il y a réclamation, alléguant parti-pris ou discrimination à ce sujet, une telle réclamation sera jugée tel que prévu à la section V de cette Convention.

SECTION III- RECONNAISSANCE DU SYNDICAT:

La Compagnie reconnaît que le Syndicat a dûment été certifié par la Commission des Relations ouvrières, comme le seul agent négociateur des employés de la partie de première part, et qu'il a tous les droits inhérents à telle certification.

SECTION IV- DUREE DE LA CONVENTION:

La présente Convention entrera en vigueur le premier jour d'octobre de l'an mil neuf cent quarante huit (1948) et sera pour la durée de huit mois (8 mois). Par la suite cette Convention se continuera d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties y mette fin par un avis écrit, signifié à l'autre partie, pas plus de 60 jours ni moins de 30 jours avant l'expiration de chaque période.

Si l'une des parties désire faire un changement à cette Convention, elle devra aviser l'autre partie par écrit, pas plus de 60 jours ni moins de 30 jours avant la date d'expiration, qu'elle désire apporter un tel changement. Autrement cette Convention continuera à être en vigueur pour une autre année.

SECTION V- REGLEMENT DES GRIEFS:

Tout employé ou ancien employé, dans les dix (10) jours de son renvoi ou congédiement, désirant formuler une plainte, peut présenter sa cause pour enquête et considération, avec ou sans l'assistance d'un compagnon de travail, ou d'un représentant du Syndicat, et ceci suivant la procédure suivante:

a) Le grief de l'employé devra être soumis en premier lieu à son contremaître ou chef immédiat;

b) Si l'on n'est pas arrivé à une solution satisfaisante dans les 48 heures, le grief pourra être soumis par écrit au Gérant;

c) Si l'on n'est pas arrivé à une solution satisfaisante dans les 72 heures qui suivront, le cas pourra être présenté par écrit directement ou par l'entremise du Syndicat, au Patron qui rendra sa décision dans les sept (7) jours de la soumission du cas;

d) Lorsqu'un cas se présentera qui n'aura pas été réglé avec satisfaction jusque-là, le Syndicat et la Patron nommeront chacun un représentant et tâcheront de s'entendre sur la nomination d'un troisième membre, qui, lui, présidera ce comité de trois. Au cas où les deux parties ne pourraient s'entendre sur le choix du président, le Ministre Provincial du Travail en fera la nomination, mais ce dernier ne devra pas être un employé civil. Les décisions de ce Comité seront rendues dans les quinze (15) jours de la nomination du président du Comité, ou dans un tel délai additionnel dont les parties pourront convenir. Il est entendu cependant que la dite Commission d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour **changer** les termes et les conditions de la présente convention; les décisions du Comité d'Arbitrage seront finales et lieront les deux parties.

Quand les deux parties sont d'accord sur le choix du président du Comité d'Arbitrage, les dépenses encourues par les représentants du patron seront supportées par le Patron, et celles encourues par le représentant du Syndicat, seront supportées par ce dernier. Les dépenses du président seront supportées à parts égales par le Patron et le Syndicat.

e) Si un employé croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement de son travail et qu'après enquête tel que prévu ci-avant, il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement de son travail, il sera réintégré dans ses fonctions, sans perte de salaire, pour une période maximum de deux semaines, pourvu que l'employeur ne **retarde** pas les procédures, sans quoi le délai sera allongé en conséquences. Les droits de l'employé ne sont pas affectés.

f) Les difficultés d'interprétation ou d'application de cette Convention qui peuvent surgir entre la Compagnie et le Syndicat, seront réglées comme les griefs. Tout sera fait par les deux parties pour contribuer au règlement des **différends** d'une façon amicale, courtoise et expéditive.

g) Le mot "Patron" tel qu'employé ici dans la présente Section, veut dire le Chef de l'entreprise de Roberval de la Compagnie, **tel** que désigné par la Compagnie.

SECTION VI- GARANTIES:

A- La Compagnie reconnait pleinement le droit qu'ont ses employés de devenir membres du Syndicat et elle ne cherchera pas à intervenir ni à discréditer ces derniers.

B- Le Syndicat ne recourra pas à l'intimidation ou à la coercition pour obtenir des membres.

C- Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail ou sur la propriété de la Compagnie, à moins que celle-ci ne l'autorise expressément par écrit.

D- La Compagnie, à sa place d'affaires de Roberval, procurera au Syndicat, un tableau convenable pour l'affichage des annonces. Celles-ci toutefois, devront être signées par les officiers du Syndicat dûment autorisés, et soumises au Patron pour lecture préalable.

E- La Compagnie d'une part, le Syndicat de l'autre part, s'engagent à ne pas recourir au lock-out ou à la grève. Si des différends se produisent il n'y aura pas de ralentissement ou d'arrêts de travail, ni de grève sur le tas, ou de suspension de travail, complète ou partielle, dans l'une ou plusieurs des opérations de l'entreprise, avant l'expiration de toutes les procédures établies

pour le règlement de tels différends en vertu de la présente convention et en vertu des lois et règlements applicables à la Compagnie, à ses employés et au Syndicat.

F- La Compagnie reconnaît le principe de la retenue syndical volontaire, et ce aux conditions suivantes:

1- La Compagnie retiendra sur le salaire de l'employé, membre du Syndicat et qui en fait la demande écrite, sa cotisation syndicale telle qu'indiquée et définie dans une autorisation écrite, et dûment signée par cet employé, et remise à ce qui de droit par le dit employé;

2- Le syndicat paiera tous les frais de bureau occasionnés par la dite retenue syndicale volontaire, pour ses membres, à la Compagnie qui se charge de telle perception; et

3- Les montants ainsi perçus seront remis par la Compagnie au Syndicat, chaque mois.

SECTION VII- CONDITIONS DE TRAVAIL:-

A- Pour les fins de la présente Convention, les employés sont classifiés comme suit:

Catégorie "A" Les employés de bureau et les chefs de département;

Catégorie "B" Les autres employés à l'exception des voyageurs et de l'homme de cour;

Catégorie "C" Les voyageurs;

Catégorie "D" L'homme de cour.

B- La semaine normale de travail, pour les employés de la catégorie "A" sera de $43\frac{1}{2}$ heures réparties sur pas plus de 8 heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, et pas plus de $4\frac{1}{2}$ heures le samedi matin.

C- La semaine normale de travail pour les employés de la Catégorie "B" sera de 48 heures, réparties sur pas plus de $8\frac{1}{2}$ heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, et pas plus de $5\frac{1}{2}$ heures le samedi matin.

D- Les voyageurs de commerce dans la Catégorie "C" travailleront sans limitation d'heures; et l'homme de cour dans la Catégorie "D" travaillera suivant les heures de la Catégorie "B" plus le temps nécessaires à l'accomplissement de ses devoirs les dimanches et jours de fête.

E- Tous les employés de la Catégorie "A" auront droit à une heure et demie et les employés de la Catégorie "B" et "D" à une heure pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

F- Temps et demi sera payé pour tout travail supplémentaire en plus de $43\frac{1}{2}$ heures pour les employés de la Catégorie "A" et de 48 heures pour les employés de la catégorie "B", à condition que l'employé intéressé ait travaillé une pleine semaine régulière.

Cependant, dans le cas des conducteurs de camions et leurs aides, une prolongation de travail d'une demi-heure ou moins, à la fin de la journée, n'est pas considérée comme travail supplémentaire; une prolongation légitimée de plus d'une demi-heure est rémunérée.

pour le temps supplémentaire calculé à compter de l'heure exacte du départ des autres employés de la Catégorie "B". Cependant, temps et demi sera déduit pour toute absence ou retard non justifié au jugement de la Compagnie. Le retard minimum ainsi déduit sera de 15 minutes et les retards additionnels seront calculés au quart d'heure suivant.

C- La semaine normale de travail sera réduite par le nombre d'heures stipulé pour la journée de travail pour les employés des catégories "A" et "B" pour chaque jour de fête chômée, tel que spécifié ci-après au paragraphe "H" et tombant sur une journée régulière de travail dans la semaine.

H- Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et les Employés des Catégories "A" et "B" et "C" ne seront pas requis de travailler ces jours-là.

Le premier de l'an;
Le lendemain du premier de l'an
L'Epiphanie;
Le Vendredi Saint, jusqu'à une heure PM
L'Ascension;
La fête de Dollard si proclamée fête civique à Roberval;
La Saint Jean Baptiste;
Le Jour de la Confédération;
La Fête du Travail;
La Toussaint;
L'Immaculée Conception;
La Noël;
Le lendemain de la Noël;

SECTION VIII- SALAIRES:

A- Les Salaires minimums qui seront payés seront ceux établis et stipulés à l'annexe "A" de la présente Convention, couvrant les employés dans les classifications de la dite annexe "A";

B- Les salaires minimums mentionnés à la dite annexe "A" sont basés sur l'index fédéral du coût de la vie à 128.9 points.

C- BONI DE VIE CHÈRE: Pendant la durée de la présente convention la Compagnie ajoutera au salaire minimum spécifié à la dite annexe "A" ou au salaire de base tel que défini au paragraphe "E" ci-dessous et présentement payé ou qui sera payé à l'avenir, un boni de vie chère, équivalent, en pourcentage ajusté à la plus proche unité, à la différence entre l'index à 128.9 et l'index nouvellement publié. Exemple: le 8 août 1948 ont publié l'index du premier juillet à 156.9 soit 21.72% de plus que l'index qui sert de base; de la sorte le boni de vie chère ajusté à la plus proche unité serait 22% ajouté sur la liste de paie, effectif pour la période de paie commençant le 9 août 1948. Tel changement à la hausse ou à la baisse, suivant les variations de l'index fédéral du coût de la vie, s'effectuera pour la première période de paie qui suivra la date de la publication du chiffre de tel index.

D- Il est entendu que le salaire de base d'un employé actuellement au service de la Compagnie ne sera pas diminué s'il se trouve supérieur au minimum spécifié à l'anne "A".

E- Le Salaire de base ici mentionné est soit le salaire minimum, pour un employé qui ne le reçoit pas présentement, ou le salaire minimum pour un employé nouveau, ou soit le salaire utilisé présentement comme base sur la liste de paie de la Compagnie à la date de la signature de la présente Convention, ou soit le salaire qui sera désigné comme "BASE" pour un employé individuel au gré de la Compagnie.

SECTION IX- PERIODE ET DETAILS DE SALAIRE:

A- Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada, ou par chèque de la Compagnie, au plus tard le jeudi de la semaine suivante, et ceci à partir du 1er janvier 1949.

B- Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur salaire:

- 1- Le nom et le prénom de l'employé;
- 2- La date et la période de paie;
- 3- Le temps ordinaire et supplémentaire;
- 4- Le taux du salaire;
- 5- Les déductions faites;
- 6- Le montant net payé.

SECTION X- VACANCES:

A- Pour ce qui concerne les vacances, les parties signataires de cette convention s'en tiendront à l'ordonnance No 3, révisée, de la Commission du Salaire Minimum de la province de Québec.

B- Les employés du Département de la Comptabilité, incluant sténographes clavigraphistes et opératrices de téléphone, auront cependant droit, après une année de service continu pour la Compagnie, à une période de vacances de deux semaines payées au taux respectif de chacun; l'employeur aura cependant le privilège de diviser cette vacance en deux parties d'une semaine chacune.

C- Cette vacance sera prise durant une période qui prendra en considération les exigences particulières de la Compagnie, et sera fixée autant que possible conformément à la préférence exprimée par l'employé.

D- Une liste sera dressée indiquant le nom et le prénom de l'employé et la date fixée pour la période de vacances à laquelle il a droit. Cette liste sera affichée au plus tard le 15 avril 1949, au tableau des annonces, à l'endroit désigné pour ceci par la Compagnie.

E- L'expression "une semaine de vacances" signifie six jours de travail continu, soit du lundi au samedi inclusivement; si pendant la période de vacances il survénait un jour de fête, payée et chômée, la période de vacances sera allongée d'autant et cette ou ces journées additionnelles suivront immédiatement le dernier jour de la vacance attribuée à l'employé.

F- A l'exception des employés du département de la comptabilité, chacun des employés ayant plus de 5 années révolues de service continu, à la date du 1er octobre 1948, recevra au moment de la prise de sa vacance régulière un montant additionnel équivalent à une semaine de

salaire au taux régulier.

SECTION XI- DIVERS:

A) Il sera loisible, à la Compagnie, d'avoir à son emploi des collégiens pendant la période s'étendant du 15 mai au 15 septembre inclusivement, dont le salaire fixé de gré à gré limité cependant à un par département. Ce salaire devra toutefois être au moins conforme aux dispositions prévues par l'ordonnance No. 4 de la Commission du Salaire Minimum de la Province de Québec.

B- A un employé congédié, ou quittant son emploi, la Compagnie fournira une lettre attestant la durée du service et le genre de travail accompli.

C- La présente convention est faite conformément aux directives à ce sujet de la loi des Syndicats professionnels, S.R.Q., 1941, Ch. 162, article 6, paragraphe 9.

D- Tout employé surnuméraire, s'il est au service continu de la Compagnie pendant plus de (8) semaines consécutives de travail, devient automatiquement un employé régulier qui sera payé à la semaine, conformément à la classification attachée à la Convention comme annexe "A".

EN FOI DE QUOI LES DEUX PARTIES ONT SIGNE, en la Ville de Roberval, ce premier jour d'octobre de l'an mil neuf cent quarante huit:

COTE BOIVIN & CIE; Inc;

Par: William H. Giroux
Président et Gérant Général

Témoin.....W.E. Dugal

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
MAGASIN Inc; de Roberval,

Par: Eugène Potvin
Président

Témoin...J.O. Bernier

Par: Marcelle Tanguay
Secrétaire Trésorier.

Témoin.....J.O. Bernier

La Classification, la description de l'occupation de l'employé ainsi classifié, et l'échelle des salaires minimums sont comme suit:

	Salaire par semaine minimum
<p>A- <u>COMPTABLE:</u> Désigne tout salarié qui a le contrôle et la surveillance de la comptabilité de la compagnie, et voit habituellement au paiement des comptes de fournisseurs, préparation des listes de paie, surveillance du crédit aux clients et à la bonne administration des travaux du bureau.</p>	\$30.00
<p>B- <u>CAISSIER:</u> Désigne tout salarié préposé à la comptabilité des encaissements ou déboursés d'argent, qui s'occupe aussi des impôts et affaires bancaires.</p>	\$18.00
<p>C- <u>TENEUR DE LIVRES:</u> Désigne le salarié qui tient un ou plusieurs livres de comptes en se conformant aux principes de la comptabilité; désigne aussi tout autre salarié du bureau préposé aux écritures, n'étant pas autrement classifié.</p>	\$18.00
<p>D- <u>COMMIS DE BUREAU:</u> Désigne tout salarié préposé au téléphone, aux factures, fiches, classification, clavigraphie, sténographie, distribution, analyse routinière, statistique, etc; ou au fonctionnement des machines à écrire, calculer, distribuer, poster, étamper, etc; mais qui ne fait pas le travail du comptable, caissier ou teneur de livres. Pourra cependant tenir la "petite caisse" en l'absence temporaire du caissier.</p>	\$12.00
<p>E- <u>CHEF DE DEPARTEMENT:</u> Désigne la personne qui a la responsabilité administrative dans un département de marchandises; il est chargé des achats, ventes, contrôle des stocks, établissement des prix vendant et coûtant, contrôle du personnel et du maintien physique du département (à distinguer du chef expéditeur).</p>	\$45.00
<p>F- <u>ASSISTANT CHEF DE DEPARTEMENT:</u> Désigne tout salarié qui assiste continuellement le chef de département dans ses fonctions et en assume la responsabilité temporaire en son absence.</p>	\$30.00
<p>G- <u>COMMIS DE DEPARTEMENT:</u> Préposé à l'ouvrage général, à la vente et aux écritures. Désigne le salarié qui est préposé à la réception, déballage, placement des marchandises, à leur vente, expédition et paquetage; aux écritures courantes nécessitées par les dites transactions: ordre de vente, catalogues, prix, etc.</p>	\$25.00

La Classification, la description de l'occupation de l'employé ainsi classifié, et l'échelle des salaires minimums sont comme suit:

	Salaire par <u>semaine minimum</u>
A- <u>COMPTABLE:</u> Désigne tout salarié qui a le contrôle et la surveillance de la comptabilité de la compagnie, et voit habituellement au paiement des comptes de fournisseurs, préparation des listes de paie, surveillance du crédit aux clients et à la bonne administration des travaux du bureau.	\$30.00
B- <u>CAISSIER:</u> Désigne tout salarié préposé à la comptabilité des encaissements ou déboursés d'argent, qui s'occupe aussi des impôts et affaires bancaires.	\$18.XX
C- <u>TENEUR DE LIVRES:</u> Désigne le salarié qui tient un ou plusieurs livres de comptes en se conformant aux principes de la comptabilité; désigne aussi tout autre salarié du bureau préposé aux écritures, n'étant pas autrement classifié.	\$18.XX
D- <u>COMMIS DE BUREAU:</u> Désigne tout salarié préposé au téléphone, aux factures, fiches, classification, clavigraphie, sténographie, distribution, analyse routinière, statistique, etc; ou au fonctionnement des machines à écrire, calculer, distribuer, poster, étamper, etc; mais qui ne fait pas le travail du comptable, caissier ou teneur de livres. Pourra cependant tenir la "petite caisse" en l'absence temporaire du caissier.	\$12.XX
E- <u>CHEF DE DEPARTEMENT:</u> Désigne la personne qui a la responsabilité administrative dans un département de marchandises; il est chargé des achats, ventes, contrôle des stocks, établissement des prix vendant et coûtant, contrôle du personnel et du maintien physique du département (à distinguer du chef expéditeur).	\$45.XX
F- <u>ASSISTANT CHEF DE DEPARTEMENT:</u> Désigne tout salarié qui assiste continuellement le chef de département dans ses fonctions et en assume la responsabilité temporaire en son absence.	\$30.
G- <u>COMMIS DE DEPARTEMENT:</u> Préposé à l'ouvrage général, à la vente et aux écritures. Désigne le salarié qui est préposé à la réception, déballage, placement des marchandises, à leur vente, expédition et paquetage; aux écritures courantes nécessitées par les dites transactions: ordre de vente, catalogues, prix, etc.	\$25.

H- APPRENTI de la Classification (G) \$18.XX
 Agé de moins de 21 ans, limité à un par département.

I- CHEF DU HANGAR OU CHEF EXPEDITEUR: \$30.XX
 Désigne tout salarié qui a la responsabilité de la réception (des voituriers publics) des marchandises entrant à l'entrepôt, de même que l'expédition des marchandises aux clients. Il voit au à l'assèment, placement et protection de la marchandise. Il doit pouvoir préparer les connaissements et faire tout le travail inhérent à cette charge. Il a de plus la responsabilité de l'opération et de l'entretien de l'immeuble et du roulant. Il doit aussi instruire ses subalternes de leurs devoirs et surveiller leur travail.

J- HOMME DE PLANCHER:
 Première année \$27.
 Après 28.
 Désigne le salarié travaillant à la réception et à l'expédition des marchandises aux entrepôts et sur les voitures de livraison, et à tout travail non classifié requis. Il est chargé de préparer en tout ou en partie une commande à lui confiée, et assumera en une certaine mesure la responsabilité des marchandises reçues et livrées.

K- HOMME GENERAL:
 Première année \$25.XX
 Après \$26.
 Désigne toute personne qui exécute des travaux de manoeuvres, tel que chargement ou déchargement des chars, camions, déballage et mise en place des marchandises, préparation de certaines marchandises pour expédition ou toute autre travail non classifié de lui requis. Cette personne n'assume généralement pas de responsabilité.

M- CONDUCTEUR DE CAMION:
 Première année \$27.
 Après \$28.
 Désigne le salarié qui conduit et a charge d'un camion et qui exécute les travaux de livraison des commandes, ou du transport des marchandises, fournitures, équipements ou autres matières de tous genres. Cette personne est responsable de la marchandise à elle confiée et pourra au besoin accomplir les travaux décrits aux items J et K.

WH.G

E.I.P.

L- APPRENTI de la Catégorie K: \$18.
 Agé de moins de 21 ans, limité à un.

N- VOYAGEURS:

\$25.XX

Désigne le salarié remplissant la fonction de voyageur de commerce.

O- EMPLOYE SURNUMERAIRE:

\$0.50
de l'heure.

Désigne tout salarié qui ne fait pas la semaine régulière ou normale de travail et ou est embauché temporairement ou occasionnellement à l'heure.

P- HOMME DE COUR:

\$20.XX
par semaine.

Agé de plus de 60 ans, limité à un.
Préposé aux menus travaux de conciergerie, chauffage, entretien, ménage, etc; au dedans et au dehors de l'établissement. Comprend le chauffage de l'immeuble le dimanche et les jours de fêtes.

WH.G

E.P.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

Les garages Adrien Gagnon, Boivin & Fils Enr, Côté-Boivin Auto Service Inc, ainsi que l'Association Patronale de l'Automobile, parties de première part, corps politiques ayant leurs bureaux d'affaires dans la Ville de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelés l'Employeur,

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATELIERS MECANIKES ET GARAGES DE CHICOUTIMI, affilié au Conseil Régional Saguenay-Lac-St-Jean des Syndicats Nationaux, à la Fédération Nationale de la Métallurgie, et à la C.T.C., partie de deuxième part, corps politique ayant son siège dans la Cité de Chicoutimi, ci-après appelé "LE SYNDICAT".

19/1811

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

ARTICLE 1 JURIDICTION

Cette convention collective, ci-après appelée "CONVENTION " s'applique à tous les employés du garage de l'Employeur, exception faite des contremaîtres et du personnel de bureau et des pièces.

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 2 BUT

Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations ouvrières, d'assurer d'une part le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'établir, d'autre part, des salaires heures et conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît que le Syndicat a dûment été accrédité par la Commission des Relations Ouvrières de Québec comme seul agent négociateur de ses employés pour les fins de la présente Convention et qu'il a tous les droits inhérents à telle certification. Le Syndicat reconnaît que l'Association Patronale de l'Automobile a été reconnue comme seul agent négociateur de l'Employeur.

ARTICLE 4 COOPERATION

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 5 SECURITE DES PATRONS ET DES EMPLOYES

A Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur de diriger et de conduire ses affaires de façon compatible avec les dispositions de la Convention, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

B Rien dans cette Convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

A Sur une demande écrite de l'Employé, l'Employeur s'engage, pour la durée de la Convention, à retenir sur la paye de l'Employé, membre du Syndicat, la cotisation syndicale mensuelle s'élevant au montant de \$1.00 et à faire remise au Secrétaire-Trésorier du Syndicat une fois par mois.

B Ce travail supplémentaire sera fait à titre gratuit.

ARTICLE 7 REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert les services d'un Agent d'affaires, l'Employeur s'engage à la demande du Syndicat, à reconnaître cet Agent d'affaires, et à le recevoir dans ses bureaux, sur appointement, pour les négociations et le règlement des griefs comme représentant du Syndicat.

ARTICLE 8 ABSENCES

Les délégués et officiers du Syndicat pourront s'absenter (de l'usine) du garage pour accomplir des fonctions syndicales, mais sans paye pour la perte de temps. Ceux-ci devront présenter par écrit, une demande du Syndicat, quelques jours à l'avance, de manière à ce que le contremaître en soit averti.

ARTICLE 9 AFFICHAGE D'AVIS

Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements du Garage, aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur; par ailleurs, aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir, au préalable, été approuvé par l'Employeur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 10 SALAIRES

A Le taux minima des salaires des employés visés par la convention avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

B Les salaires actuels horaires plus élevés que les taux prévus par la convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la Convention, ni pendant sa durée.

ARTICLE 11 HEURES REGULIERES

A La semaine normale de travail pour tous les employés sera de 55 heures. La répartition des heures de travail pour la dite semaine normale de travail est la suivante: du lundi au samedi inclusivement, le travail commencera à 8 heures A.M. et se terminera à 6 heures P.M. avec interruption de une (1) heure pour le repas du midi.

B Pendant les mois de juillet et d'août les heures de travail seront les suivantes: du lundi au vendredi inclusivement, le travail commencera à 7 heures A.M. et se terminera à 6 heures P.M. avec interruption de une (1) heure pour le repas du midi; le samedi le travail commencera à 7 heures pour se terminer à midi. Les heures régulières pour les hommes en service de nuit seront de 55 heures réparties de 6 heures P.M. à 8 heures A.M.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de "temps et demi" prendra effet après les heures régulières de travail de la journée normale. Le travail supplémentaire continué après minuit sera rémunéré au taux de "temps double".

B Tout ouvrier qui, temporairement, accepte d'exécuter un travail autre que celui qu'il accomplit régulièrement, soit pour le travail de production et de réparation aux bâtisses recevra le taux à l'heure, correspondant au travail habituel pour lequel il est classé.

C Tout employé rappelé au travail après les heures régulières de travail, sans en avoir été avisé avant de quitter son travail du jour, sera payé au maximum de deux heures de travail au taux régulier, même si le temps travaillé est inférieur à cette période de temps.

ARTICLE 13 JOURS FERIES

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là, sauf urgence. Tout travail exécuté ces jours-là sera payé au taux de "temps double".

Le Premier de l'An,
Le 2 janvier,
Les dimanches,
L'Epiphanie,
Le Vendredi-Saint jusqu'à une heure P.M.
L'Ascension,
La Saint-Jean-Baptiste,
La fête du Travail,
La Toussaint,
L'Immaculée Conception,
La Noël,
Le 26 décembre.

ARTICLE 14 PAYS

Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada ou en chèque; les détails suivants devront être communiqués avec leur salaires:

- 1.- Les noms et prénoms des employés,
- 2.- La date et la période de paye,
- 3.- Le taux de salaire,
- 4.- Le temps supplémentaire,
- 5.- Les déductions faites,
- 6.- Le montant payé.

ARTICLE 15 CONGE PAYS

A Les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an en date du 1er mai de chaque année, bénéficieront d'une semaine de vacances payées par année.

B Les vacances seront payées au taux régulier de salaire pour une semaine normale de 54 heures et elles seront accordées entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année, qui sera la période normale des vacances. Il est convenu que l'employeur affichera la liste des vacances 15 jours avant la date ci-haut mentionnée.

C Pour calculer l'allocation payable à l'employé qui quitte son emploi ou qui a moins d'une année de service en date du 1er mai de chaque année, l'Employeur suivra la procédure établie par l'Ordonnance No. 3 de la Commission du Salaire Minimum.

D Tous les employés recevront paiement d'une journée de neuf (9) heures au taux régulier de leur occupation à l'occasion de la St-Jean-Baptiste, de la Fête du Travail et du 26 décembre. Si une de ces fêtes tombe le dimanche, le lundi suivant sera alors considéré fête chômée et payée.

ARTICLE 16 COMITE DE BONNE ENTENTE

A Dans les trente jours qui suivront la signature de la présente convention, un Comité de Bonne entente sera constitué.

B Ce Comité de Bonne Entente sera composé de cinq (5) membres dont trois (3) nommés par le Syndicat et deux (2) par l'Employeur. Le Comité pourra se réunir une fois par mois, en dehors des heures de travail, à moins d'entente contraire, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent et à la demande de l'une ou de l'autre partie. Lors de sa première assemblée, le Comité choisira un président parmi ses propres membres.

ARTICLE 17 PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait désaccord entre un ou des employés, ou ancien employé dans les dix jours de son renvoi, et l'Employeur, on procédera à son règlement de la façon suivante:

A L'employé devra d'abord soumettre son grief par écrit au contremaître du département, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat.

B Si la décision n'est pas rendue dans les 24 heures par le contremaître, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief, par écrit, au surintendant, seul ou avec le représentant autorisé du Syndicat dans le Garage.

C Si le surintendant ne rend pas sa décision dans les 24 heures ou si l'employé n'accepte pas la décision du surintendant, il pourra en appeler par écrit au Comité de Bonne Entente.

D Si le Comité de Bonne Entente n'est pas venu à une solution satisfaisante, dans les sept jours après la présentation du grief au Comité, le représentant du Syndicat présentera le grief au Gérant-Général de la Compagnie avant de recourir à la procédure prévue dans l'article suivant.

E Si un employé croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement de son travail, et qu'après enquête, tel que prévu ci-haut, il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions, sans aucune perte de salaire.

ARTICLE 18 ARBITRAGE

Si le Gérant-Général ou le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante dans les 48 heures, le Syndicat et l'Employeur pourront recourir à l'arbitrage, en vertu de l'entente conjointe ci-dessous décrite:

A Les deux parties procéderont au choix d'un arbitre; s'il arrive qu'ils tombent d'accord sur le choix de l'arbitre, les deux parties seront liées à la décision arbitrale. Les frais encourus pour l'arbitre choisi seront à la charge de l'une et de l'autre partie à raison de moitié pour l'Employeur et moitié pour le Syndicat.

B Advenant le cas où les deux parties ne tomberaient pas d'accord sur le choix d'un arbitre, le Syndicat et l'Employeur pourront recourir à la Conciliation et à l'Arbitrage en vertu de la Loi des Relations Ouvrières du Québec, (Ch. 162a, S.R.Q. 1941) soit en vertu de la Loi des Différends Ouvriers de Québec (Ch. 167, S.R.Q. 1941).

ARTICLE 19 DUREE ET RENOUELEMENT

La présente convention prendra effet le jour de son dépôt au Bureau du Ministre du Travail et sera en vigueur pour une période de 12 mois à compter du 28 mai 1948 jusqu'au 27 mai 1949, elle se renouvellera automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties donnera avis par écrit à l'autre partie entre le 60e et le 30e jour avant son expiration, de son intention de la modifier ou d'y mettre fin.

ARTICLE 20 DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble, cependant la nullité d'une clause ou partie d'icelle comme contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, ne comportera pas nullité de la Convention, mais seulement celle de la dite clause ou partie d'icelle, qui sera alors considérée comme non existante.

En foi de quoi les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés.

Chicoutimi, ce 27^e jour de mai 1948.

COTE BOIVIN AUTO SERVICE INC.

PAR: C. E. Chouinard

TEMOIN: M. Gagnon

L'ASSOCIATION PATRONALE DE
L'AUTOMOBILE

Adrien Gagnon

PAR: signature illisible

TEMOIN: M. Gagné

LE SYNDICAT NATIONAL DES ATE-
LIERS MECANIKES ET GARAGES DE
CHICOUTIMI

signature illisible

PAR: Paul Emile Harvey

TEMOIN: J. Bte Beaulieu

APPENDICE "A"

Classification des ouvriers avec les taux horaires proposés.

Mécaniciens

Classe A	\$1.00
Classe B	.90 cents
Classe C	.80 cents

Apprentis Mécaniciens & Apprentis Peintres-Débossseurs.

1er semestre,	.35 cents
2e semestre,	.45 cents
2e année,	.50 cents
3e année,	.60 cents

Peintres-Débossseurs

Classe A	\$1.00
Classe B	.90 cents
Classe C	.80 cents

Journaliers

Hommes de service (remorques)	.70 cents
-------------------------------	-----------

Où il y en a.

Les aligneurs de roues et les Graisseurs, ainsi que les apprentis de ces deux classifications sont au même taux que les Mécaniciens et les Peintres-Débossseurs, et les apprentis de ces classifications.

<u>Fer ornemental, compagnons</u>	.95 cents
-----------------------------------	-----------

Aides sur le fer ornemental, comme les Apprentis-Mécaniciens.

Machinistes

Classe A	\$1.00
Classe B	.90 cents
Classe C	.80 cents

Forgerons.

Classe A	.95 cents
Classe B	.85 cents
Classe C	.75 cents

<u>Soudeurs, gaz-électricité.</u>	.90 cents
-----------------------------------	-----------

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

La Corporation des Grossistes de Chicoutimi, corps politique dûment incorporé, ayant son siège social à Chicoutimi, comté de Chicoutimi, Province de Québec, et dont les membres signataires de la présente convention sont:

MM. Côté, Boivin & Cie, Inc.
L.B. Gagnon & Cie.
J.H. Lortie, Enrg,
J.B. Renaud & Cie, Inc.

Tous commerçants de gros, ayant un bureau et une place d'affaires dans la Cité de Chicoutimi, comté de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelés "LA CORPORATION".

ET:

Le Syndicat National des Employés du Commerce de Gros de Chicoutimi, corps politique dûment incorporé et ayant un bureau dans la Cité de Chicoutimi, comté de Chicoutimi, Province de Québec, ci-après appelé " LE SYNDICAT " .

ATTENDU que les membres de la Corporation font affaires dans le comté de Chicoutimi.

ATTENDU que le Syndicat représente la majorité des employés des membres susdits de la Corporation.

ATTENDU que les parties désirent conclure une Convention Collective de Travail.

ATTENDU que les parties ont la capacité légale requise pour conclure une telle Convention Collective de Travail, engageant tous les employés mentionnés à la Section 1 ci-après.

A CES CAUSES, la Corporation et le Syndicat, en leur qualité d'agents négociateurs, conviennent mutuellement ce qui suit:

SECTION 1 - JURIDICTION TERRITORIALE ET PROFESSIONNELLE -

Cette Convention engagera tous les employés des membres sus-mentionnés de la Corporation, à leurs places d'affaires de Chicoutimi, conformément à la classification des employés et à la description de leur occupation respective, tel que stipulé et défini à l'Annexe "A" du présent contrat.

SECTION 11 - BUTS ET OBJET DE CETTE CONVENTION -

(a) Le but de cette Convention est d'assurer la coopération entre les membres de la Corporation et leurs employés, pour faciliter ainsi l'administration et le bon fonctionnement de leur commerce respectif, dans l'intérêt des parties concernées.

19/
N^o - 852

(b) L'objet de cette convention est de fixer l'échelle des salaires, déterminer les conditions de travail et autres mesures capable d'améliorer les relations patronales et ouvrières des deux parties.

(c) Les membres de la Corporation s'engagent à traiter tous leurs employés, membres du Syndicat ou non, avec considération, et ceux-ci s'engagent en retour à fournir un travail loyal et honnête.

(d) Rien dans cette Convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation des membres de la Corporation ou de la Corporation, des membres du Syndicat ou du Syndicat, en vertu de toute loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

(e) Le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif des membres de la Corporation d'administrer leur entreprise, et sans restrictions aucunes à ce sujet; les dits membres de la Corporation, dans leur entreprise respective, détermineront tous les besoins de marchandises, fournitures ou équipement et toutes les méthodes d'opération; ils verront à maintenir l'ordre, la discipline et la bonne tenue de leur commerce.

(f) Sujet aux dispositions de cette Convention, les membres de la Corporation, pour leur entreprise respective, sont seuls responsables de l'engagement, la promotion, le transfert et le renvoi des membres de leur personnel, avec cette restriction que s'il y a réclamation alléguant parti pris ou discrimination à ce sujet, une telle réclamation sera jugée tel que prévu à la Section V de cette Convention.

SECTION III - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT: -

Les membres susmentionnés de la Corporation reconnaissent le Syndicat dûment incorporé en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels (S.R.Q. 1941, ch, 162, art,2) comme étant, pour les fins de la présente Convention, le seul agent de leurs employés.

SECTION IV - DUREE DE LA CONVENTION: -

La présente Convention entrera en vigueur le deuxième jour d'avril de l'an mil neuf cent quarante-six (1946) et sera pour la durée d'une année. Par la suite, cette Convention se continuera d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties y mette fin par un avis écrit, signifié à l'autre partie pas plus de 60 jours ni moins de 30 jours avant l'expiration de chaque période.

Si une des parties désire faire un changement à cette convention, elle devra aviser l'autre partie, par écrit, pas plus de 60 jours ni moins de 30 jours avant la date d'expiration, qu'elle désire apporter un tel changement. Autrement, cette Convention continuera à être en vigueur pour une autre année.

Il est entendu que ce contrat restera en vigueur pendant que les parties discuteront de son renouvellement, même si la date de ce renouvellement est expirée et toute décision prise sera rétroactive à la date régulière du renouvellement.

SECTION V - REGLEMENT DES GRIEFS -

Tout employé ou ancien employé dans les dix (10) jours de son renvoi ou congédiement, désirant formuler une plainte, peut présenter sa cause pour enquête et considération, avec ou sans l'assistance d'un compagnon de travail, ou d'un représentant du Syndicat, et ceci en suivant la procédure suivante:

a) - Le grief de l'employé devra être soumis en premier lieu à son contremaître immédiat.

b) - Si l'on n'est pas arrivé à une solution satisfaisante dans les 48 heures, le grief pourra être soumis par écrit, au gérant.

c) - Si l'on n'est pas arrivé à une solution satisfaisante dans les 72 heures qui suivront, le cas pourra être présenté, par écrit directement ou par l'entremise du Syndicat, au Patron qui rendra sa décision dans les sept (7) jours de la Soumission du cas.

d) - Lorsqu'un cas se présentera qui n'aurait pas été réglé avec satisfaction jusque-là, le Syndicat et les Patrons nommeront chacun un représentant et tâcheront de s'entendre sur la nomination d'un troisième membre, qui lui présidera ce Comité de Trois. Au cas où les deux parties ne pourraient s'entendre sur le choix du président, le Ministre Provincial du Travail en fera la nomination, mais ce dernier ne devra pas être un employé civil. Les décisions de ce Comité seront rendues dans les quinze (15) jours de la nomination du président du Comité, ou dans le délai additionnel dont les parties pourront convenir. Il est entendu cependant que la dite Commission d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour changer les termes et conditions de la présente Convention. Les décisions du Comité d'Arbitrage seront finales et lieront les deux parties.

Quand les parties sont d'accord sur le choix du président du Comité d'Arbitrage, les dépenses encourues par les représentants des patrons seront supportées par les patrons, et celles encourues par les représentants du Syndicat seront supportées par ce dernier. Les dépenses du président seront supportées également par les patrons et le Syndicat.

e) - Si un employé croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement de son travail et qu'après enquête tel que prévu ci-avant, il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte de salaire, pour une période maximum de deux (2) semaines, pourvu que l'employeur ne retarde pas les procédures, sans quoi le délai sera allongé en conséquence. Les droits de l'employé ne sont pas affectés.

f) - Les difficultés d'interprétation ou d'application de cette Convention qui peuvent surgir entre des membres de la Corporation et le Syndicat, seront réglées comme les griefs. Tout sera fait par les deux parties pour contribuer au règlement des différends d'une façon amicale, courtoise et expéditive.

g) - Le mot "patron" tel qu'employé ici dans la présente Section, veut dire le Chef de l'entreprise représentée par le membre de la Corporation qui est ici concerné dans un règlement de griefs.

SECTION VI - GARANTIES: -

a) Les membres de la Corporation reconnaissent pleinement le droit qu'ont leurs employés de devenir membres du Syndicat, et ils ne chercheront pas d'intervenir ni à discréditer ces derniers.

b) Le Syndicat ne recourra pas à l'intimidation ou à la coercition pour obtenir des membres.

c) Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail ou sur la propriété des membres susdits de la Corporation, à moins que les dits membres ne l'autorisent.

d) Les membres de la Corporation, à leur place d'affaires respectives, procureront au Syndicat un tableau convenable pour l'affichage des annonces. Celles-ci, toutefois, devront être signées par les officiers du Syndicat dûment autorisés.

e) Les membres de la Corporation, d'une part, et le Syndicat de l'autre, s'engagent à ne pas recourir au lock-out ou à la grève, sauf dans le cas de différends concernant directement les dits membres de la Corporation. Au cas où de tels différends se produiraient, il n'y aura pas de ralentissement ou d'arrêt de travail, ni de grève sur le tas ou de suspension de travail, complète ou partielle, dans l'une ou plusieurs des opérations de l'entreprise visée, avant l'expiration de toutes les procédures établies pour les règlements de tels différends en vertu des lois et règlements applicables aux membres de la Corporation et à leurs employés.

f) Les membres de la Corporation reconnaissent le principe de la retenue syndicale VOLONTAIRE, et ce aux conditions suivantes:

1o. Les membres de la Corporation, dans leur entreprise respective, retiendront sur le salaire de l'employé membre du Syndicat et qui en fait la demande, sa cotisation syndicale telle qu'indiquée et définie dans une autorisation écrite et dûment signée par cet employé, et remise à qui de droit par le dit employé.

x et les
employés
liés par
la présente
Convention

20. Le Syndicat paiera tous les frais de bureau occasionnés par la dite retenue syndicale volontaire pour ses membres, à chacun des membres de la Corporation qui se chargent d'une telle perception; et

30. Les montants ainsi perçus seront remis par l'administration concernée, au Syndicat, à chaque mois.

SECTION VII - CONDITIONS DE TRAVAIL: -

a) Pour les fins de la présente clause, les employés sont classifiés comme suit:

CATEGORIE "A" - Les employés de bureau et les chefs de département.

CATEGORIE "B" - Les autres employés, à l'exception des gardiens de nuit et des voyageurs.

CATEGORIE "C" - Les gardiens de nuit.

CATEGORIE "D" - Les voyageurs.

b) La semaine normale de travail, pour les employés de la Catégorie "A", sera de 43½ heures réparties sur pas plus de 8 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, et pas plus de 4½ heures le samedi.

c) La semaine normale de travail pour les employés de la Catégorie "B", sera de 48 heures réparties sur pas plus de 8½ heures par jour du lundi au vendredi inclusivement et pas plus de 5½ heures le samedi.

d) La semaine normale de travail de l'employé de la Catégorie "C", sera de 53 heures, sans limitation spécifique ~~spécifique~~ du nombre d'heures par nuit; celles-ci seront travaillées selon les besoins de l'entreprise concernée. Cet employé devra faire au moins une visite de jour, en hiver, les jours de fête chômées et les dimanches, pour chauffer les fournaies.

e) Les voyageurs de commerce, dans la Catégorie "B" travailleront sans limitation d'heures.

f) Tous les employés de la Catégorie "A" auront droit à une heure et demie et les employés de la catégorie "B" à une heure, pour le repos du midi, du lundi au vendredi inclusivement.

g) Temps et demie sera payé pour tout travail supplémentaire en plus de 43½ heures pour les employés de la Catégorie "A" et de 48 heures pour les employés de la Catégorie "B", à condition que l'employé intéressé ait travaillé une semaine régulière.

Cependant, dans le cas des conducteurs de camions et

leurs aides, une prolongation du travail d'une demi-heure ou moins, à la fin de la journée, n'est pas considérée comme travail supplémentaire; une prolongation légitimée de plus d'une demi-heure est rémunérée pour le temps supplémentaire calculé à compter de l'heure exacte du départ des autres employés de la Catégorie "B".

h) Pendant la période s'étendant du 22 juin 1946 au 7 septembre 1946 inclusivement, la semaine normale de travail sera réduite à 42½ heures et 47 heures pour les employés des catégories "A" et "B" respectivement, cette réduction de une heure devant être effectuée le samedi, alors que le travail devra cesser exactement à midi au lieu de 1 hr. P.M.

i) La semaine normale de travail sera réduite par le nombre d'heures stipulé pour la journée de travail pour les employés des Catégories "A" et "B" pour chaque jour de fête chômée, tel que spécifiée ci-après au paragraphe "J", et tombant sur une journée régulière de travail dans la semaine.

J) Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et les employés des Catégories "A", "B" et "D" ne seront pas requis de travailler ces jours-là:

Le Premier de l'An.
Le lendemain du Premier de l'An.
L'Epiphanie.
Le Vendredi-Saint, jusqu'à une heure P.M.
L'Ascension.
La Saint-Jean-Baptiste.
Le Jour de la Confédération.
La Fête du Travail.
La Toussaint.
L'Immaculée-Conception.
La Noël.
Le Lendemain de Noël.

SECTION VIII - SALAIRES: -

Les Salaires qui seront payés seront ceux établis et stipulés à L'Annexe "A" de la présente convention, couvrant les employés dans les classifications de la dite Annexe "A".

SECTION IX - PERIODE ET DETAILS DE LA PAIE: -

a) Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada, ou par chèque du membre de la Corporation pour l'entreprise qu'il représente, au plus tard le jeudi de la semaine suivante; et

b) Les détails suivants devront être communiqués aux employés, avec leur salaire:

1. Le nom et le prénom de l'employé.
2. La date de la période de paie.
3. Le taux de salaire.

4. Le temps supplémentaire.
5. Les déductions faites.
6. Le montant net payé.

SECTION X - VACANCES:

a) Après une année de service continu, tous les employés réguliers des membres de la Corporation, dans leur entreprise respective, auront droit à au moins une semaine de vacances payées au taux respectif de chacun. L'employé surnuméraire ne sera pas éligible au privilège de vacances payées ici énoncé.

b) Cette vacance sera prise durant une période qui prendra en considération les exigences particulières de l'entreprise respective des membres de la Corporation, et sera fixée autant que possible conformément à la préférence exprimée par l'employé.

c) Une liste sera dressée indiquant le nom et le prénom de l'employé et la date fixée pour la période de vacances à laquelle il a droit. Cette liste sera affichée au plus tard le 15 avril de l'année, au tableau des annonces, à l'endroit désigné pour ceci par le membre de la Corporation, pour l'entreprise qu'il représente.

d) L'expression "une semaine de vacances" signifie six jours de travail continu, soit du lundi au samedi inclusivement; si, pendant la période de vacances, il survenait un jour de fête chômée et payée, la période de vacances sera allongée d'autant et cette ou ces journées additionnelles suivront immédiatement le dernier jour de la vacance attribuée à l'employé.

SECTION XI - DIVERS:

a) Il sera loisible aux membres de la Corporation, dans leur entreprise respective, d'avoir à leur emploi des collégiens pendant la période s'étendant du 15 mai au 15 septembre inclusivement, dont le salaire sera fixé de gré à gré, limité cependant à un par département. Ce salaire devra toutefois être au moins conformés aux dispositions prévues par l'Ordonnance No. 4 de la Commission du Salaire Minimum.

b) A un employé congédié ou quittant son emploi, l'employeur, le membre de la Corporation ici, en cause, devra fournir une lettre attestant la durée du service et le genre de travail accompli.

c) La présente Convention est faite conformément aux directives à ce sujet de la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, ch. 162. art. 6, paragraphe 9.

d) Tout employé surnuméraire, s'il est au service continu d'un membre de la Corporation, dans son entreprise respective, pendant plus de huit (8) semaines consécutives, devient automatiquement un employé régulier qui sera payé à la semaine, conformément à la classification attachée à la Convention comme Annexe "A".

SIGNE par: LA CORPORATION DES GROSSISTES DE CHICOUTIMI

par: "William H. Giroux" Président

par: "W. E Dugal" Secrétaire

ET: Les Membres individuellement de la dite Corporation des Grossistes de Chicoutimi:

COTE, BOIVIN & CIE, INC,

par: "William H. Giroux" Président

L.B. GAGNON & CIE

par: "Louis Gagnon" Prop.

J.H. LORTIE, ENRG.

PAR: "J.H. Lortie" Prop.

J.B. RENAUD & CIE, INC.

par: "Amable Tremblay" Gérant Local.

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI.

Par: "J. Judger Jauvin" Président.

Par: "Uldéric Bouchard" Secrétaire-
Archiviste

ce troisième jour du mois d'avril en l'année 1946.

La classification, la description de l'occupation de l'employé ainsi classifié, et l'échelle des salaires sont comme-suit:

	<u>Salaire par</u> <u>semaine</u>
A) <u>COMPTABLE</u> Le Comptable Désigne tout salarié qui a le contrôle et la surveillance de la comptabilité d'un établissement régi par le présent décret, et voit habituellement au paiement des comptes de fournisseurs, préparation des listes de paie, surveillance du crédit aux clients et à la bonne administration des travaux du bureau.	Minimum \$30.00 Maximum 42.00
B) <u>CAISSIER:</u> Désigne le salarié préposé à la comptabilité des encaissements ou déboursés d'argent, qui s'occupe aussi des dépôts et affaires bancaires.	Minimum \$18.00 Maximum 28.00
C) <u>TENEUR DE LIVRES:</u> Désigne le salarié qui tient un ou plusieurs livres de comptes en se conformant aux principes de la comptabilité; désigne aussi tout autre salarié du bureau préposé aux écritures, n'étant pas autrement classifié.	Minimum \$18.00 Maximum 26.00
D) <u>COMMIS DE BUREAU:</u> Désigne tout salarié préposé au téléphone, aux factures, fiches, classification, clavier, sténographie, distribution, analyses routinières, statistiques; ou au fonctionnement des machines à écrire, calculer, distribuer, poster, étamper, etc., mais qui ne fait pas le travail du comptable, caissier ou teneur de livres. Pourra cependant tenir la "petite caisse" en l'absence temporaire du caissier.	Minimum \$12.00 Maximum 17.00
E) <u>CHEF DE DEPARTEMENT:</u> Désigne la personne qui a la responsabilité d'administrer un département de marchandises; il est chargé des achats, ventes, contrôle des stocks, établissement des prix vendant et coûtant; contrôle du personnel et du maintien physique du département (à distinguer du chef-expéditeur).	Minimum \$45.00 Maximum 55.00
F) <u>ASSISTANT-CHEF DE DEPARTEMENT:</u> Désigne tout salarié qui assiste continuellement le chef de département dans ses fonctions et en assume la responsabilité temporaire en son absence.	Minimum \$30.00 Maximum 42.00

G) COMMIS DE DEPARTEMENT:
 Préposé à l'ouvrage général, à la vente ou aux écritures. Désigne le salarié qui est préposé à la réception, déballage, placement des marchandises; à leur vente, expédition et emballage; aux écritures courantes nécessitées par les dites transactions; ordres de ventes, catalogues, prix, vérifications, inventaires.

Minimum \$25.00
 Maximum 31.00

H) APPRENTI DE LA CATEGORIE (G):
 Agé de moins de 21 ans ; limité à un par Département.

Minimum \$18.00
 Maximum 25.00

I) CHEF DE HANGAR OU CHEF EXPEDITEUR:
 Désigne le salarié qui a la responsabilité de la réception (des voituriers publics) des marchandises entrant à l'entrepôt, de même que l'expédition des marchandises aux clients. Il voit au classement, placement et protection de la marchandise. Il doit pouvoir préparer les connaissements et faire tout le travail inhérent à cette charge. Il a de plus la responsabilité de l'opération et de l'entretien des immeubles et du roulant.

Minimum \$30.00
 Maximum 36.00

J) HOMME DE PLANCHER:
 Désigne le salarié travaillant à la réception et expédition des marchandises aux entrepôts et sur les voitures de livraison, et à tout travail non classifié de lui requis. Il est chargé de préparer en tout ou en partie une commande à lui confiée et assumera en une certaine mesure la responsabilité des marchandises reçues et livrées.

Première année Minimum \$27.00
 Maximum 28.00

Deuxième année Minimum \$28.00
 Maximum 28.00

K) HOMME GENERAL:
 Désigne toute personne qui exécute des travaux de manoeuvre, tel que chargement ou déchargement des chars, camions, déballage et mise en place des marchandises, préparation de certaines marchandises pour expédition, ou tout autre travail non classifié de lui requis. Cette personne n'assume généralement pas de responsabilité.

Première année Minimum \$25.00
 Maximum 26.00

Après une année Minimum \$26.00
 Maximum 26.00

- L) APPRENTI DE LA CATEGORIE (K):
Agé de moins de 21 ans, limité à un
Minimum \$18.00
Maximum 25.00
- M) CONDUCTEUR DE CAMION :
Désigne le salarié qui conduit et a charge d'un camion et qui exécute les travaux de livraison des commandes, ou du transport des marchandises, fournitures, équipements ou autres matières de tous genres. Cette personne est responsable de la marchandise à lui confiée et pourra au besoin accomplir les travaux décrits aux items J et K.
- Première année Minimum \$27.00
Maximum 28.00
- Après une année Minimum \$28.00
Maximum 28.00
- N) GARDIEN DE NUIT:
Désigne le salarié proposé à la garde et surveillance des lieux, ordinairement muni d'une horloge portative, et faisant des rondes fixes, suivant un horaire prévu. Cette personne devra également voir à chauffer les fournaies, faire le ménage des bureaux (paniers, balayage, époussetage, lavage) conformément aux instructions spécifiques, et basées sur la disponibilité du temps qui peut rester normalement entre les rondes.
Minimum \$22.00
Maximum 22.00
- O) VOYAGEURS:
Désigne le salarié remplissant la fonction de voyageur de Commerce.
Minimum \$25.00
Maximum 50.00
- P) EMPLOYE SURNUMERAIRE:
Désigne tout salarié qui ne fait pas la semaine régulière ou normale de travail et/ou est embauché temporairement ou occasionnellement à l'heure.
Salaire par heure
Minimum \$0.50
Maximum 0.55

COPIE VERITABLE:

LA CORPORATION DES GROSSISTES DE CHICOUTIMI

Par: W.E. Dugal Secrétaire.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI

Par: Ulderic Bouchard Sec. Archiviste.