

1946-47

Microfilmé

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL :

ENTRE: LESAGE PIANOS LTD, corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la Cité de Ste-Thérèse de Blainville P.Q. ses successeurs ou ayant-droit, ci-après appelés L'EMPLOYEUR.

ET: UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA P.A.T. ci-après désignés l'union par l'intermédiaire de son agent local No. 388 WOOD FURNITURE WORKERS, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYÉS.

1 - RECONNAISSANCE

x sa L'Employeur reconnaît que l'union détient un certificat de reconnaissance émis en faveur par la Commission de Relations Ouvrières de Québec, et, par conséquent, reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les ouvriers, à l'exception du personnel de direction et du personnel de bureau.

2.- SECURITE SYNDICALE

A L'Employeur n'interviendra pas dans le droit de ses employés de devenir membre de l'Union.

B Aux fins de conserver son emploi continu, tout employé qui à la date de cette convention, est membre de l'Union, ou qui le deviendra par la suite, sera requis de maintenir son adhésion à la dite Union, conformément à ses lois et règlements, pour la durée de cette convention.

PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Sur réception d'une autorisation dûment signée par l'employé syndiqué, l'Employeur s'engage à retenir, sur la première paye de chaque mois, les contributions syndicales de \$2.00 par mois, et d'en faire remise à l'Union à 11 rue Bertrand, Ste-Thérèse de Blainville, P.Q. dans les huit jours de sa perception, avec un état détaillé indiquant le nom des employés ainsi que le montant perçu pour chacun d'eux.

Il est convenu que lorsque telle autorisation sera en la possession de l'Employeur, elle sera irrévocable, sauf entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention.

3.- SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera de cinquante (50) heures, réparties de la manière suivante:

De sept (7) heures a.m. à douze (12) heures a.m.
De une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

Avec une intervalle de une (1) heure pour le lunch, du lundi au vendredi inclusivement.

4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail accompli en dehors des heures régulières, (50 heures sauf semaine avec jour de fête stipulé à l'article 5), sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier.

5.- DIMANCHES ET JOURS DE FETES

Tout employé sera rétribué pour les jours de fêtes suivantes alors qu'ils seront chômés. La rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fêtes, sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.

Le jour de L'An
Le jour de Noël

La fête du Travail
La Saint-Jean-Baptiste
Le Vendredi-Saint

Tout travail exécuté durant aucun des jours ci-après mentionnés, sera rétribué en double par rapport au taux régulier:

Tous les Dimanches
La premier de L'An
L'Epiphanie
Le Vendredi-Saint
L'Ascension
La Saint-Jean- Baptiste

La Confédération
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée-Conception
Le jour de Noel

6.- MINIMUM DE PAYE

Tout employé qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez-lui pour manque de travail, ou pour toute autre cause contrôlable, devra recevoir une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

7.- VACANCES PAYEES

Tout employé aura droit à des vacances payées conformément à l'Ordonnance No. 3 et ses amendements, de la Commission du Salaire Minimum de Québec.

En guise de compensation pour la période de repos, tout employé aura droit à une semaine additionnelle de vacance.

La rémunération que les employés recevront pour cette semaine additionnelle de vacance, sera de 2% du salaire gagné dans le période qui donne droit à la vacance.

8.- SALAIRES

L'Employeur convient d'accorder à tous les employés réguliers et actuels, une augmentation générale de salaire de sept (0.07) cents l'heure effective le 1er septembre 1953.

9.- PROGRAMME DE SECURITE SOCIALE

ATTENDU que l'Union a institué un Programme d'Assurance des plus compréhensifs pour protéger ses membres et leur permettre de recevoir les bénéfices suivants aux conditions ci-après énumérées:-

Assurance-vie
Indemnité pour démemberment
" " mort accidentelle
" " en cas de maladie
" " en cas d'accident
" médicales
" pour chirurgie
" pour hospitalisation
" pour hospitalisation des dépendants
" pour frais chirurgicaux des dépendants
Rayon-X et frais de laboratoire
Frais chirurgicaux pour maternité

ATTENDU que l'Employeur désire que, dorénavant, ses employés éligibles, membres de l'Union, bénéficient des indemnités ci-haut décrites aux conditions suivantes:-

PAR CONSEQUENT, à partir du 27 novembre 1953, l'Employeur s'engage à faire parvenir d'avance, régulièrement tous les mois, à Upholsterers' International Union of North America Social Security Department, 1500 North Broad Street, Philadelphie 21, Pa., entre le 1er et le 5 de chaque mois, une somme représentant 3% du montant global des gages de ses employés, membres de cette Union, pour être transmise aux porteurs de l'Assurance. Le calcul de ladite somme de 3% sera fait sur le total des gages gagnés par les employés, membres de l'Union, et accumulés durant la période de quatre ou cinq semaines suivant le cas, au cours du mois précédent.

La somme de 3% ci-haut décrite, sera transmise par l'Employeur à Upholsterers' International Union of North America Social Security Department, tel que ci-haut désigné, pour être transmise par ladite Upholsterers' International Union., Social Security Department, à la compagnie d'assurance accordant les indemnités ci-incluses.

En considération des dites sommes d'argent transmises à Upholsterers' International Union, Social Security Department, de la manière prévue, Upholsterers' International Union garantira que de tels risques d'indemnités aux employés membres de l'Union, deviendront effectifs à partir de la date d'échéance de la première contribution de l'employeur, tel que mentionné au paragraphe précédent, conformément aux termes et conditions de la ou des polices d'assurance et des lois et règlements sous lesquels les dites sommes d'argent seront administrées.

L'Union détient un contrat lui accordant le privilège d'émettre à qui de droit, des polices d'assurance établissant les indemnités ci-haut mentionnées, auxquelles les membres ont droit. Les droits et les obligations des parties, y compris l'Union, l'Employeur et les employés membres de l'Union, sont ceux régis par la police d'assurance, conformément aux conditions des présentes.

L'Union convient que ce Programme de Sécurité Sociale demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention et aussi longtemps que l'employeur se conformera et respectera les conditions de ladite convention.

L'Employeur accorde à l'Union le droit de substituer la compagnie d'assurance qui accorde les présentes indemnités pourvu que les mêmes indemnités aux employés membres de l'Union, demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention et aussi longtemps que l'Employeur se conformera à ses obligations.

L'Union convient que le taux de 3% établi, constituera un maximum de prime pour les fins des présentes et que l'Union n'augmentera cette prime en aucun temps au cours de la présente ou aucune convention future avec l'Employeur.

10.- ANCIENNETE

L'Ancienneté de chaque employé régi par cette convention devra être établie après une période d'essai de trois mois et comptera de la date d'emploi.

L'Ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur plus le temps perdu n'excédant pas six (6) mois consécutifs à cause d'un renvoi temporaire dû au manque de travail ou à cause d'une absence avec permission.

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et réembauchage, l'Employeur devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:-

- 1.- La longueur de service continu.
- 2.- L'habilité, la capacité et la compétence.
- 3.- Les charges familiales

Ces trois facteurs devront s'interpréter de la manière suivante:

- A.- A moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, le premier devra prévaloir.
- B.- Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, le troisième sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:-

- 1.- Laisse volontairement son emploi.
- 2.- Été congédié pour cause
- 3.- Manqué de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qu'il aura été rappelé après un congédiement temporaire. (Un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse sera considéré suffisant).
- 4.- Été absent de l'usine durant trois (3) jours consécutifs sans avis ou excuse raisonnable.

II. CONGEDIEMENTS

Si un employé a été congédié pour une raison ou pour une autre et qu'il prétend avoir été traité injustement, il pourra, sur réception de son avis de congédiement, en aviser un membre du Comité des Grieffs, qui, au cours des quarante-huit (48) heures qui suivront l'avis de congédiement, avisera l'Employeur des objections d'un tel congédiement. Le congédiement constituera alors un grief et devra être traité en conséquence.

12.- COMITE DES GRIEFS

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un Comité d'Union de pas plus de trois membres choisis parmi les employés de l'usine et avis devra être donné de suite à l'Employeur pour lui indiquer les noms des membres ainsi élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu en remplacement des premiers.

Le Comité d'Union est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses employés.

Les griefs pourront être discutés avec l'Employeur par le Comité des Grieffs durant les heures de travail.

Dans les cas de désaccord entre le Comité des Grieffs, et l'Employeur, sur toutes les questions se rapportant à la présente convention, l'agent d'affaires ou tout autres officiers dûment autorisés par l'Union seront invités à assister aux conférences entre le Comité des Grieffs et l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que le Comité des Grieffs ait une conférence avec le Gérant Général de l'Employeur ou son représentant autorisé, au moins une fois par mois, pour discuter des conditions de travail et autres matières d'intérêt mutuel et des griefs que le dit Comité voudrait soumettre. La conférence aura lieu le premier mardi de chaque mois en autant que possible.

13.- ARBITRAGE

Dans les cas où l'Employeur et l'Union ne pourraient s'entendre sur toute question traitée par eux à l'article précédant, toute question en litige entre les parties devra être soumise à la conciliation et à un bureau d'arbitrage établi suivant les dispositions de la loi des Différends Ouvriers de la Province de Québec (S.R.Q. 1941, chap. 167). La signature des parties à la présente convention collective sera considérée comme tenant lieu de la requête visée dans la dite Loi.

La décision du bureau d'arbitrage sera finale et liera les deux parties de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile (arts. 1431 à 1444).

14.- PRIVILEGES

Les employés continueront, après la signature de cette convention de jouir des mêmes privilèges qu'auparavant, lesquels ne sont pas couverts par cette convention.

L'Employeur facilitera la participation des employés aux activités légitimes de l'Union en permettant par exemple l'affichage des assemblées et en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres de l'Union désignés pour négocier des conventions collectives ou pour assister aux délibérations des congrès de l'Union. Dans ce dernier cas, pas plus de trois (3) employés ne pourront s'absenter en même temps, et toujours après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.

15.- SECURITE ET SANTE

L'Employeur et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les employés,

16.- GREVE ET CONTRE-GREVE

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de fermeture de la part de l'Employeur, et ce, aussi longtemps que les parties agiront conformément selon la Loi.

17.- DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention demeurera en vigueur du 1er septembre 1953 au 31 août 1954 inclusivement, et se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractante n'avise l'autre partie, par écrit, pas plus de soixante (60) jours et pas moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de cette convention ou renouvellement de celle-ci, de ses intentions de terminer ou d'amender cette convention.

Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

Fait et enregistré dans la Cité de Ste-Thérèse de Blainville, P.Q. ce 5ième jour de septembre 1953.

LESAGE PIANOS LIMITEE

J. Lesage
J.P. Lesage
Vice-Président et Gérant Général.

UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION
OF N.A. Local 388, Wood Furniture
Workers.

Donat Thériault
Président et agent d'affaires.

Hervé Bélisle
Syndic

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue:

ENTRE: LESAGE PIANOS LTEE, corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la Cité de Ste-Thérèse de Blainville, P.Q. ses successeurs ou ayant-droit, ci-après appelée L'EMPLOYEUR,

PARTIE DE PREMIERE PART

ET: UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, F.A.T. ci-après désignée l'Union par l'intermédiaire de son agent local No 388 WOOD FURNITURE WORKERS agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYES,

PARTIE DE DEUXIEME PART

ARTICLE 1. RECONNAISSANCE

L'Employeur reconnaît que l'Union détient un certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations Ouvrières de Québec, et, par conséquent, reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les ouvriers, à l'exception du personnel de direction et du personnel de bureau.

ARTICLE 2. SECURITE SYNDICALE

A. L'Employeur n'interviendra pas dans le droit de ses employés de devenir membres de l'Union.

B. Aux fins de conserver son emploi continu, tout employé qui à la date de cette convention, est membre de l'Union, ou qui le deviendra par la suite, sera requis de maintenir son adhésion à la dite Union, conformément à ses lois et règlements, pour la durée de cette convention.

PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Sur réception d'une autorisation dûment signée par l'employé syndiqué, l'Employeur s'engage à retenir, sur la première paye de chaque mois, les contributions syndicales de \$2.00 par mois, et d'en faire remise à l'Union à II rue Bertrand, Ste Thérèse de Blainville, P.Q. dans les huit jours de sa perception, avec un état détaillé indiquant le nom des employés ainsi que le montant perçu pour chacun d'eux.

Il est convenu que lorsque telle autorisation sera en la possession de l'Employeur, elle sera irrévocable, sauf entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention.

ARTICLE 3. SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera de cinquante (50) heures, réparties de la manière suivante:

De sept (7) heures a.m. à douze (12) heures a.m.
De une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

Avec une intervalle de une (1) heure pour le lunch, du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 4. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail accompli en dehors des heures régulières (50) heures sauf semaine avec jour de fête stipulé à l'article 5), sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier.

ARTICLE 5. DIMANCHES ET JOURS DE FETES

Tout employé sera rétribué pour les jours de fêtes suivants alors qu'ils seront chômés. La rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fêtes, sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.

Le Jour de l'An
Le Jour de Noel

La Fête du Travail
La Saint-Jean-Baptiste
Le Vendredi-Saint

Tout travail exécuté durant aucun des jours ci-après mentionnés, sera rétribué en double, par rapport au taux régulier.

Tous les Dimanches
Le Premier de l'An
L'Epiphanie
Le Vendredi-Saint
L'Ascension
La Saint-Jean-Baptiste

La Confédération
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée-Conception
Le Jour de Noël

ARTICLE 6 MINIMUM DE PAYE

Tout employé qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez-lui pour manque de travail, ou pour toute autre cause contrôlable, devra recevoir une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

ARTICLE 7. VACANCES PAYEES

Tout employé aura droit à des vacances payées conformément à l'Ordonnance No. 3 et ses amendements, de la Commission du Salaire Minimum de Québec.

ARTICLE 8. PERIODE DE REPOS

En guise de compensation pour la période de repos, tout employé aura droit à une semaine additionnelle de vacance.

La rémunération que les employés recevront pour cette semaine additionnelle de vacance, sera de 2% du salaire gagné dans la période qui donne droit à la vacance.

ARTICLE 9 SALAIRES

L'Employeur convient d'accorder à tous ses employés réguliers et actuels, une augmentation générale de salaire de sept cents (0.07) l'heure, effective le 1er septembre 1952.

ARTICLE 10. ANCIENNETE

L'ancienneté de chaque employé régi par cette convention devra être établie après une période d'essai de trois mois et comptera de la date d'emploi.

L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur plus le temps perdu n'excédant pas six (6) mois consécutifs à cause d'un renvoi temporaire dû au manque de travail ou à cause d'une absence avec permission.

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et réembauchages, l'Employeur devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:-

- 1.- La longueur de service continu.
- 2.- L'habileté, la capacité et la compétence.
- 3.- Les charges familiales.

Ces trois facteurs devront s'interpréter de la manière suivante:-

- A. A moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, le premier devra prévaloir.
- B. Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, le troisième sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:-

- 1.- Laissé volontairement son emploi.
- 2.- Été congédié pour cause.
- 3.- Manqué de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qu'il aura été rappelé après un congédiement temporaire.
(Un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse sera considéré suffisant).
- 4.- Été absent de l'usine durant trois (3) jours consécutifs sans avis ou excuse raisonnable.

ARTICLE II. CONGEDIEMENT

Si un employé a été congédié pour une raison ou une autre et qu'il prétend avoir été traité injustement, il pourra, sur réception de son avis de congédiement, en avisant un membre du Comité des Grievs, qui, au cours des quarante-huit (48) heures qui suivront l'avis de congédiement, avisera l'Employeur des objections d'un tel congédiement. Le congédiement constituera alors un grief et devra être traité en conséquence.

ARTICLE 12. COMITE DES GRIEFS

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un Comité d'Union de pas plus de trois membres choisis parmi les employés de l'usine et avis devra être donné de suite à l'Employeur pour lui indiquer les noms des membres ainsi élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu en remplacement des premiers.

Le Comité d'Union est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses employés.

Les griefs pourront être discutés avec l'Employeur par le Comité des Grievs durant les heures de travail.

Dans les cas de désaccord entre le Comité des Grievs, et l'Employeur sur toutes les questions se rapportant à la présente convention, l'agent d'affaires ou tout autres officiers dûment autorisés par l'Union seront invités à assister aux conférences entre le Comité des Grievs et l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que le Comité des Grievs ait une conférence avec le Gérant Général de l'Employeur ou son représentant autorisé, au moins une fois par mois, pour discuter des conditions de travail et autres matières d'intérêt mutuel et des griefs que le dit comité voudrait soumettre. La conférence aura lieu le premier mardi de chaque mois en autant que possible.

ARTICLE 13. ARBITRAGE

Dans le cas où l'Employeur et l'Union ne pourraient s'entendre sur toute question traitée par eux à l'article précédent, toute question en litige entre les parties devra être soumise à la conciliation et à un bureau d'arbitrage établi suivant les dispositions de la Loi des Différends Ouvriers de la Province de Québec (S.R.Q; 1941, chap. 167). La signature des parties à la présente convention collective sera considérée comme tenant lieu de la requête visée dans la dite Loi.

La décision du bureau d'arbitrage sera finale et liera les deux parties de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile (arts. 1431 à 1444).

ARTICLE 14. PRIVILEGES

Les employés continueront, après la signature de cette convention, de jouir des mêmes privilèges qu'auparavant, lesquels ne sont pas couverts par cette convention.

L'Employeur facilitera la participation des employés aux activités légitimes de l'Union en permettant par exemple l'affichage des assemblées et en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres de l'Union désignés pour négocier des conventions collectives ou pour assister aux délibérations des congrès de l'Union. Dans ce dernier cas, pas plus de trois (3) employés ne pourront s'absenter en même temps, et toujours après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.

ARTICLE 15. SECURITE ET SANTE

L'Employeur et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les employés.

ARTICLE 16. GREVE ET CONTRE-GREVE

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de fermeture de la part de l'Employeur, et ce, aussi longtemps que les parties agissent conformément selon la loi.

ARTICLE 17. DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention demeurera en vigueur du 1er septembre 1952 au 31 août 1953, inclusivement, et se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes n'avise l'autre partie, par écrit, pas plus de soixante (60) jours et pas moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de cette convention ou renouvellement de celle-ci, de ses intentions de terminer ou d'amender cette convention.

Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

Fait et enregistré dans la Cité de Ste. Thérèse de Blainville, P.Q; ce 2ème jour de septembre 1952.

LESAGE PIANOS LIMITEE

UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION
OF N.A. Local 388, Wood Furniture
Workers.

M. J. Paul Lesage
Vice-Président & Gérant Général

Donat Thériault
Président & Agent d'Affaires

Adélard Matte
Syndic

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

intervenue

entre

LESAGE PIANOS LTEE.

et

UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH america.

F. A. T.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

intervenues

ENTRE LESAGE PIANOS LTEE., corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la Cité de Ste- Thérèse de Blainville, P.Q. ses successeurs ou ayant-droit, ci- après appelée l'employeur. partie de première part.

ET UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, F.A.T., ci- après désignée L'Union par l'intermédiaire de son agent local No. 388 WOOD FURNITURE WORKERS, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYÉS.-

Partie de deuxième part.-

ARTICLE 1. RECONNAISSANCE.

L'Employeur reconnaît que l'Union détient un certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations Ouvrières de Québec, et par conséquent reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les ouvriers à l'exception du personnel de direction et du personnel de bureau.-

ARTICLE 2. SECURITE SYNDICALE.

- A) L'Employeur n'interviendra pas dans le droit de ses employés de devenir membres de l'Union.-
- B) Aux fins de conserver son emploi continu, tout employé qui à la date de cette convention, est membre de l'Union ou qui le deviendra pas la suite sera requis de maintenir son adhésion à la dite Union, conformément à ses lois et règlements, pour la durée de cette convention.-

PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES.

Sur réception d'une autorisation dûment signée par l'employé syndiqué, l'Employeur s'engage à retenir, sur la première paye de chaque mois, les contributions syndicales de \$1.50 par mois, et d'en faire remise à l'Union 1743 rue St. Denis Montreal 18 P.Q. dans les huit jours de sa perception, avec un état détaillé indiquant le nom des employés ainsi que le montant perçu pour chacun d'eux.-

Il est convenu que lorsque telle autorisation sera en la possession de l'Employeur, elle sera irrévocable, sauf entre le soixantième et le trentième jour précédent la date d'expiration de la convention.-

ARTICLE 3. SEMAINE DE TRAVAIL.

La semaine régulière de travail sera de cinquante (50) heures réparties de la manière suivante:

De sept (7) heures a.m. à douze (12) heures a.m.

De une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

Avec une intervalle de une (1) heure pour le lunch, du lundi au vendredi inc.-

ARTICLE 4. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

Tout travail accompli en dehors des heures régulières (50) heures sauf semaine avec jour de fête stipulé à l'article 5), sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré en raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier.-

ARTICLE 5. DIMANCHES ET JOURS DE FETES.

Tout employé sera rétribué pour les jours de fêtes suivants alors qu'ils seront chomés. La rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fêtes, sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.-

Le Jour de l'An
Le Jour de Noel.
La Fête du Travail
La St. Jean Baptiste

Tout travail exécuté durant aucun des jours ci-après mentionnés, sera rétribué en double, par rapport au taux régulier.-

Tous les dimanches
Le Premier de l'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint.
L'Ascension
La Saint Jean Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée Conception
Le Jour de Noel.-

ARTICLE 6 MINIMUM DE PAYE.

Tout employé qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque de travail, ou pour toute autre cause contrôlable, devra recevoir une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire à ses taux régulier.-

ARTICLE 7. VACANCES PAYEES.

Tout employé aura droit a des vacances payées conformément à l'Ordonnance No. 3 et ses amendements, de la Commission du Salaire Minimum de Quebec.

ARTICLE 8. PERIODE DE REPOS.

En guise de compensation pour la période de repos, tout employé aura droit à une semaine additionnelle de vacance.-

La rémunération que les employés recevront pour cette semaine additionnelle de vacance, sera de 2% du salaire gagné dans la période qui donne droit à la vacance.-

ARTICLE 9.

SALAIRES.

La Compagnie consent à donner une augmentation de salaire de cinq cents (0.05) l'heure à tous les employés réguliers et actuels de la Compagnie. Cette augmentation aura un effet rétroactif à la première semaine complète de septembre 1951.-

ARTICLE 10.

ANCIENNETÉ.

L'ancienneté de chaque employé régi par cette convention devra être établie après une période d'essai de trois mois et comptera de la date d'emploi.-

L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur plus le temps perdu n'excédant pas six (6) mois consécutifs à cause d'un renvoi temporaire dû au manque de travail ou à cause d'une absence avec permission.-

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et réembauchages, L'Employeur devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:-

1. La longueur de service continu
2. L'Habilité, la capacité et la compétence.
3. Les charges familiales.

Ces trois facteurs devront s'interpréter de la manière suivante:-

- A) A moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, Le premier devra prévaloir.-
- B) Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, le troisième sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.-

Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:

1. Laissé volontairement son emploi
2. Ete congédié pour cause.
3. Manqué de se rapporter au travail dans les dix (10) jour qu'il aura été rappelé après un congédiement temporaire. Un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse sera considéré suffisant.)
4. Ete absent de l'usine durant trois (3) jours sans avis ou excuse raisonnable.-

ARTICLE 11.

CONGEDIEMENTS.

Sá un employé a été congédié pour une raison ou une autre et qu'il prétend avoir été traité injustement, il pourra sur réception de son avis de congédiement en aviser un membre du comité des Griefs qui, au cours des quarante-huit (48) heures qui suivront l'avis de congédiement, avisera l'Employeur des objections d'un tel congédiement. Le congédiement constituera alors un grief et devra être traité en conséquence.-

ARTICLE 12. COMITE DES GRIEFS.

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un Comité d'Union de pas plus de trois membres choisis parmi les employés de l'usine et avis devra être donné de suite à l'Employeur pour lui indiquer les noms des membres ainsi élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu en remplacement des premiers.-

Le Comité d'Union est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses employés.-

Les griefs pourront être discutés avec la Compagnie par le Comité des Griefs durant les heures de travail.-

Dans les cas de désaccord entre le Comité des Griefs, et l'Employeur, sur toutes les questions se rapportant à la présente convention, l'agent d'affaires ou tout autres officiers dûment autorisés par l'Union, seront invités à assister aux conférences entre le Comité des Griefs et l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que le Comité des Griefs ait une conférence avec le Gérant Général de l'Employeur ou son représentant autorisé, au moins une fois par mois, pour discuter des conditions de travail et autres matières d'intérêt mutuel et des griefs que le dit comité voudrait soumettre, La Conférence aura lieu le premier mardi de chaque mois en autant que possible.-

ARTICLE 13. ARBITRAGE.

Dans le cas où l'Employeur et l'Union ne pourraient s'entendre sur toute question traitée par eux à l'article précédent, toute question en litige entre les parties devra être soumise à la conciliation et à un bureau d'arbitrage établi suivant les dispositions de la Loi des Différends Ouvriers de la Province de Québec (S.R.Q. 1941 Chap 167) La signature des parties à la présente convention collective sera considérée comme tenant lieu de la requête visée dans la dite Loi.-

La décision du bureau d'arbitrage sera finale et liera les deux parties de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile (arts. 1431 à 1444)

ARTICLE 14. PRIVILEGES.

Les employés continueront après la signature de cette convention, de jouir des mêmes privilèges qu'auparavant, lesquels ne sont pas couverts par cette convention.-

L'Employeur facilitera la participation des employés aux activités légitimes de l'Union en permettant par exemple l'affichage des assemblées et en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres de l'Union désignés pour négocier des convention collectives ou pour assister aux délibérations des congrès de l'Union. Dans ce dernier cas, pas plus de trois (3) employés ne pourront s'absenter en même temps, et toujours après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.-

ARTICLE 15. SECURITE ET SANTE.

L'EMPLOYEUR et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les employés.-

ARTICLE 16. GREVE ET CONTRE GREVE.

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de fermeture de la part de l'Employeur et ce aussi longtemps que les parties agiront conformément selon la Loi.-

ARTICLE 17. DUREE DE LA CONVENTION.

La présente convention demeurera en vigueur du 1er septembre 1951 au 31 août 1952 inclusivement, et se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes n'avise l'autre partie par écrit, pas plus de soixante (60) et pas moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de cette convention ou renouvellement, de celle-ci, de ses intentions de terminer ou d'amender cette convention.-

Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.-

Fait et enregistré dans la Cité de Ste-Thérèse de Blainville, P.Q., ce
_____ jour de 1951

LESAGE PIANOS LTEE.

UPHOLSTERER' INTERNATIONAL UNION OF N.A.
LOCAL 388 Wood Furniture Workers.-

J. Lesage.

Témoin.

Arthur Matteau.

Adélard Matté.

Donat Thériault.
Directeur d'Organisation au Canada.-

Countersigned at Philadelphia Pa.
this 10th day of October 1951
ULPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION
OF NORTH AMERICA, A.F.L.

By

Sal B. Hoffmann.
Duly authorized officer.-

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue

ENTRE LESAGE PIANOS LTTE., corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la Cité de Ste-Thérèse de Blainville, P.Q. ses successeurs, ou ayant-droit, ci-après appelée L'EMPLOYEUR.

partie de première part

ET UPHOSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, F.A.T., ci-après désignée L'Union par l'intermédiaire de son agent local No 388 Wood Furniture Workers, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYÉS,

partie de deuxième part

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE

L'Employeur reconnaît que l'Union détient un certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations Ouvrières de Québec, et, par conséquent, reconnaît L'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les ouvriers, à l'exception du personnel de direction et du personnel de bureau.

ARTICLE 2 SECURITE SYNDICALE

A) L'Employeur n'interviendra pas dans le droit de ses employés de devenir membres de l'Union.

B) Aux fins de conserver son emploi continu, tout employé qui à la date de cette convention, est membre de l'Union, ou qui le deviendra par la suite, sera requis de maintenir son adhésion à la dite Union, conformément à ses lois et règlements, pour la durée de cette convention.

PRESCRIPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Sur réception d'une autorisation dûment signée par l'employé syndiqué, L'Employeur s'engage à retenir, sur la première paye de chaque mois, les contributions syndicales de \$1.50 par mois, et d'en faire remise à L'Union 1743 rue St-Denis, Montréal 18, P.Q. dans les huit jours de sa perception, avec un état détaillé indiquant le nom des employés ainsi que le montant perçu pour chacun d'eux.

Il est convenu que lorsque telle autorisation sera en la possession de L'Employeur, elle sera irrévocable, sauf entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention.

19/2461

ARTICLE 3 SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera de cinquante (50) heures, réparties de la manière suivante:

De sept (7) heures a.m. à douze (12) heures a.m.
de une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

avec une intervalle de une (1) heure pour le lunch, du lundi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 4 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail accompli en plus de la semaine normale (50) heures sauf semaine avec jour de fête stipulé à l'article 5), tel que stipulé ; à l'article 3 des présentes, sera considéré comme temps supplémentaire, et sera rémunéré à raison de une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier.

ARTICLE 5 DIMANCHES ET JOURS DE FETES

Tout employé sera rétribué pour les jours de fêtes suivants alors qu'ils seront chômeés. La rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fêtes, sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.

Le Jour de L'An
Le Jour de Noel
La Fête du Travail

Tout travail exécuté durant aucun des jours ci-après mentionnés, sera rétribué en double, par rapport au taux régulier.

Tous les dimanches
Le Premier de L'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La Saint-Jean-Baptiste
La Confédération
La Toussaint
L'Immaculée Conception
Le Jour de Noel

La Fête du Travail

ARTICLE 6 MINIMUM DE PAYE

Tout employé qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque de travail, ou pour toute autre cause contrôlable, devra recevoir une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

ARTICLE 7 VACANCES PAYEES

Tout employé aura droit à des vacances payées, conformément ; à L'Ordonnance No 3 et ses amendements, de la Commission du Salaire Minimum de Québec.

ARTICLE 8 PERIODE DE REPOS

L'Employeur s'engage à payer à tous ses employés, pour remplacer la période de repos journalière, une heure de salaire au taux régulier, Cette heure sera donnée le vendredi soir; soit à la cinquantième (50ième) heure et dans le cas où il y aurait fête le vendredi, le soir de la journée précédente.

ARTICLE 9 SALAIRES

La Compagnie consent à donner une augmentation de salaire de trois cents et demi (3½) l'heure à tous les employés réguliers et actuels de la Compagnie qui apparaissent sur la liste de paye de celle-ci au 1er juillet 1950. Cette augmentation aura un effet rétroactif à la première semaine complète de septembre 1950.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

L'ancienneté de chaque employé régi par cette convention devra être établie après une période d'essai de trois mois et comptera de la date d'emploi.

L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur plus le temps perdu n'excédant pas six (6) mois consécutifs à cause d'un renvoi temporaire dû au manque de travail ou à cause d'une absence avec permission.

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et réembauchages, l'Employeur devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre;

- 1.- La longueur de service continu.
- 2.- L'habilité, la capacité et la compétence.
- 3.- Les charges familiales.

Ces trois facteurs devront s'interpréter de la manière suivante;

- A) A moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, le premier devra prévaloir.
- B) Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, le troisième sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé, et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:

- 1.- Laissé volontairement son emploi.
- 2.- Été congédié pour cause.
- 3.- Manqué de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qu'il aura été rappelé après un congédiement temporaire. (Un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse sera considéré suffisant).
- 4.- Été absent de l'usine durant trois (3) jours sans avis ou excuse raisonnable.

ARTICLE II CONGEDIEMENTS

Si, un employé a été congédié pour une raison ou une autre et qu'il prétend avoir été traité injustement, il pourra, sur réception de son avis de congédiement, en aviser un membre du comité des Griefs, qui, au cours des quarante-huit (48) heures qui suivront l'avis de congédiement, avisera l'Employeur des objections d'un tel congédiement. Le congédiement constituera alors un grief et devra être traité en conséquence.

ARTICLE I2 COMITE DES GRIEFS

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un comité d'Union de pas plus de trois membres choisis parmi les employés de l'usine et avis devra être donné de suite à l'employeur pour lui indiquer les noms des membres ainsi élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu en remplacement des premiers.

Le comité d'Union est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses employés.

Les griefs pourront être discutés avec la compagnie par le Comité des Griefs durant les heures de travail.

Dans les cas de désaccord entre le Comité des Griefs et l'Employeur, sur toutes les questions se rapportant à la présente convention, l'agent d'affaires ou tout autres officiers dûment autorisés par l'Union seront invités à assister aux conférences entre le Comité des Griefs et l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que le Comité des Griefs ait une conférence avec le Gérant Général de l'Employeur ou son représentant autorisé, au moins une fois par mois, pour discuter des conditions de travail et autres matières d'intérêt mutuel et des griefs que le dit comité voudrait soumettre. La conférence aura lieu le premier mardi de chaque mois en autant que possible.

ARTICLE I3 ARBITRAGE

Dans le cas où l'Employeur et l'Union ne pourraient s'entendre sur toute question traitée par eux à l'article précédent, toute question en litige entre les parties devra être soumise à la conciliation et à un bureau d'arbitrage établi suivant les dispositions de la Loi des Différends Ouvriers de la Province de Québec (S.R.Q 1941 chap. 167) La signature des parties à la présente convention collective sera considérée comme tenant lieu de la requête visée dans la dite Loi.

La décision du bureau d'arbitrage sera finale et liera les deux parties de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile (arts. 1431 à 1444).

ARTICLE 14.- PRIVILEGES

Les employés continueront, après la signature de cette convention, de jouir des mêmes privilèges qu'auparavant, lesquels ne sont pas couverts par cette convention.

L'Employeur facilitera la participation des employés aux activités légitimes de l'Union en permettant par exemple l'affichage des assemblées et en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres de l'Union désignée pour négocier des conventions collectives ou pour assister aux délibérations des congrès de l'Union. Dans ce dernier cas, pas plus de trois (3) employés ne pourront s'absenter en même temps, et toujours après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.

ARTICLE 15.- SECURITE ET SANTE

L'Employeur et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les employés.

ARTICLE 16.- GREVE ET CONTRE-GREVE

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de fermeture de la part de l'Employeur, et ce, aussi longtemps que les parties agiront conformément selon la loi.

ARTICLE 17.- DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention demeurera en vigueur du 1er septembre 1950 au 31 août 1951 inclusivement, et se renouvellera automatiquement d'année en année, ; à moins que l'une des parties contractantes n'avise l'autre partie, par écrit, pas plus de soixante (60) jours et pas moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de cette convention ou renouvellement de celle-ci, de ses intentions de terminer ou d'amander cette convention.

Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

Fait et enregistré dans la Cité de Ste-Thérèse de Blainville, P.Q., ce 19ième jour de septembre 1950.

LESAGE PIANOS LIMITEE

UPHOLSTERER' INTERNATIONAL UNION OF N.A
LOCAL 388 -Wood Furniture Workers

J. LESAGE

DONAT THERIAULT

Témoin ARTHUR MATTEAU

REMI DUQUETTE

Directeur d'Organisation au Canada.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE LESAGE PIANOS LTEE, corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la Cité de Ste-Thérèse de Blainville, P.Q. ses successeurs ou ayant-droit, ci-après appelée L'EMPLOYEUR,

partie de première part

ET UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, F.A.T. ci-après désignée l'Union par l'intermédiaire de son agent local No 388 WOOD FURNITURE WORKERS, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYES,

partie de deuxième part.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE

L'Employeur reconnaît que l'Union détient un certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations Ouvrières de Québec, et, par conséquent, reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les ouvriers, à l'exception du personnel de direction et du personnel de bureau.

ARTICLE 2 SECURITE SYNDICALE

- A) L'Employeur n'interviendra pas dans le droit de ses employés de devenir membres de l'Union.
- B) Aux fins de conserver son emploi continu, tout employé qui à la date de cette convention, est membre de l'Union, ou qui le deviendra par la suite, sera requis de maintenir son adhésion à la dite Union, conformément à ses lois et règlements, pour la durée de cette convention.

PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

Sur réception d'une autorisation dûment signée par l'employé syndiqué, l'Employeur s'engage à retenir, sur la première paye de chaque mois, les contributions syndicales de \$2.50 par mois, et d'en faire remise à l'Union: 1743 rue St-Denis, Montréal 18, P.Q. dans les huit jours de sa perception, avec un état détaillé indiquant le nom des employés ainsi que le montant perçu pour chacun d'eux.

Il est convenu que lorsque telle autorisation sera en la possession de l'Employeur, elle sera irrévocable, sauf entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention.

ARTICLE 3 SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail sera de cinquante (50) heures, réparties de la manière suivante:

- De sept (7) heures a.m. à douze (12) heures a.m.
De une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

avec une intervalle de une (1) heure pour le lunch, du lundi au vendredi inclusivement.

19/2204

ARTICLE 4 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout travail accompli en plus de la semaine normale (50 hres sauf semaine avec jour de fête stipulé à l'art 5) tel que stipulé à l'article 3 des présentes, sera considéré comme temps supplémentaire, et sera rémunéré à raison de une fois et demi (1½) le taux de salaire régulier.

ARTICLE 5 DIMANCHES ET JOURS DE FETES

Tout employé sera rétribué pour les jours de fêtes suivants alors qu'ils seront chômeés. La rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fêtes, sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.

Le Jour de l'an
Le Jour de Noel
La Fête du Travail

Tout travail exécuté durant aucun des jours ci-après mentionnés, sera rétribué en double, par rapport au taux régulier.

Tous les dimanches
Le Premier de L'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La Saint-Jean-Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée Conception
Le Jour de Noel

ARTICLE 6 MINIMUM DE PAYE

Tout employé qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque de travail, ou pour toute autre cause contrôlable, devra recevoir une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

ARTICLE 7 VACANCES PAYEES

Tout employé aura droit à des vacances payées, conformément à l'Ordonnance No 3 et ses amendements, de la Commission du Salaire Minimum de Québec.

ARTICLE 8 PERIODE DE REPOS

L'Employeur s'engage à payer à tous ses employés, pour remplacer la période de repos journalière, une heure de salaire au taux régulier. Cette heure sera donnée le vendredi soir; soit à la cinquantième (50ième) heure et dans le cas où il y aurait fête le vendredi, le soir de la journée précédente.

ARTICLE 9 SALAIRES

Les taux horaires actuels des employés affectés par la convention seront majorés de $.02\frac{1}{2}\%$ à l'occasion de la signature de la convention. Cette augmentation aura un effet rétroactif à la première semaine complète de septembre 1949.

De plus, l'Employeur s'engage à majorer des taux horaires de $.02\frac{1}{2}\%$ additionnels en date du 1er mars 1950, à condition seulement d'une production normale de treize pianos et plus par semaine.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

L'ancienneté de chaque employé régi par cette convention devra être établie après une période d'essai de trois mois et comptera de la date d'emploi.

L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'Employeur plus le temps perdu n'excédant pas six (6) mois consécutifs à cause d'un renvoi temporaire dû au manque de travail ou à cause d'une absence avec permission.

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et réembauchages, l'Employeur devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

- 1.- La Longueur de service continu.
- 2.- L'habilité, la capacité et la compétence.
- 3.- Les charges familiales.

Ces trois facteurs devront s'interpréter de la manière suivante:

- A) A moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, le premier devra prévaloir.
- B) Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, le troisième sera déterminant du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:

- 1.- Laissé volontairement son emploi.
- 2.- Été congédié pour cause.
- 3.- Manqué de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qu'il aura été rappelé après un congédiement temporaire. (Un avis envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse sera considéré suffisant).
- 4.- Été absent de l'usine durant trois (3) jours sans avis ou excuse raisonnable.

ARTICLE 11 CONGEDIEMENTS

Si un employé a été congédié pour une raison ou une autre et qu'il prétend avoir été traité injustement, il pourra, sur réception de son avis de congédiement, en aviser un membre du comité des Grievs, qui, au cours des quarante-huit (48) heures qui suivront l'avis de congédiement, avisera l'Employeur des objections d'un tel congédiement. Le congédiement constituera alors un grief et devra être traité en conséquence.

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un comité d'Union de pas plus de trois membres choisis parmi les employés de l'usine et avis devra être donné de suite à l'employeur pour lui indiquer les noms des membres ainsi élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu en remplacement des premiers.

Le comité d'Union est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses employés.

Les griefs pourront être discutés avec la compagnie par le Comité des Griefs durant les heures de travail.

Dans les cas de désaccord entre le Comité des Griefs et l'Employeur, sur toutes les questions se rapportant à la présente convention, l'agent d'affaires ou tout autres officiers dûment autorisés par l'Union seront invités à assister aux conférences entre le Comité des Griefs et l'Employeur.

L'Employeur consent à ce que le Comité des Griefs ait une conférence avec le Gérant Général de l'Employeur ou son représentant autorisé, au moins une fois par mois, pour discuter des conditions de travail et autres matières d'intérêt mutuel et des griefs que le dit comité voudrait soumettre. La conférence aura lieu le premier mardi de chaque mois en autant que possible.

ARBITRAGE

Dans le cas où l'Employeur et l'Union ne pourraient s'entendre sur toute question traitée par eux à l'article précédant, toute question en litige entre les parties devra être soumise à la conciliation et à un bureau d'arbitrage établi suivant les dispositions de la Loi des différends Ouvriers de la Province de Québec (S.R.Q. 1941, chap. 167). La signature des parties à la présente convention sera considérée comme tenant lieu de la requête visée dans la dite Loi.

La décision du bureau d'arbitrage sera finale et liera les deux parties de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du Chapitre 73 du Code de Procédure Civile (art. 1431 à 1444).

PRIVILEGES

Les employés continueront, après la signature de cette convention, de jouir des mêmes privilèges qu'auparavant, lesquels ne sont pas couverts par cette convention.

L'Employeur facilitera la participation des employés aux activités légitimes de l'Union en permettant par exemple l'affichage des assemblées et en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres de l'Union désignés pour négocier des conventions collectives ou pour assister aux délibérations des congrès de l'Union. Dans ce dernier cas, pas plus de trois (3) employés ne pourront s'absenter en même temps, et toujours après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.

ARTICLE 15 SECURITE ET SANTE

L'Employeur et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les employés.

ARTICLE 16 GREVE ET CONTRE-GREVE

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de fermeture de la part de l'Employeur, et ce, aussi longtemps que les parties agiront conformément selon la loi.

ARTICLE 17 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention demeurera en vigueur du 1er septembre 1949 au 31 août 1950 inclusivement, et se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractante n'avise l'autre partie, par écrit, pas plus de soixante (60) jours et pas moins de trente (30) jours avant la date d'expiration de cette convention ou renouvellement de celle-ci, de ses intentions de terminer ou d'amender cette convention.

Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

Fait dans la Cité de Ste-Thérèse de Blainville P.Q. ce cinquième (5e) jour d'octobre 1949.

LESAGE PIANOS LIMITEE

UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION
OF N.A. LOCAL 388- Wood Furniture
Workers.

J.P. Lesage

Donat Thériault

Président & Agent D'Affaires

Temoins: Roger Régimbal
A.P.Q.

Rémi Duquette
Directeur d'organisation Au Canada

Contresigné dans la Cité de Philadelphie

ce 25ième jour de octobre 1949.

UPHOLSTERERS' INTERNATIONAL UNION OF N.A.

(SIGNE) SAL. B. HOFMANN.
Int President

Copie conforme
J. Benoit

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUEENTRE

WOOD FURNITURE WORKERS- Local 388- de l'Union Internationale des Remboursés de l'Amérique du Nord, affiliée à la Fédération Américaine du Travail, ayant sa principale place d'affaires à 2017 rue Papineau, Montréal, dûment représentée aux présentes par M. Wilfrid Bélanger, Organisateur Général, et M. Donat Thériault, Président et Agent d'affaires du Local 388, dûment autorisés aux fins des présentes en vertu d'une résolution passée à une assemblée de la dite Union tenue à Ste-Thérèse de Blainville, P.Q. le 31^{ème} jour de janvier, 1948 ; et dont copie certifiée est annexée à l'original des présentes pour en faire partie, après avoir été signée par les parties "ne varietur".

CI-APRES DESIGNEE COMME L'UNIONET

LES PIANOS LESAGE LIMITEE, corps politique dûment incorporé ayant sa principale place d'affaires en la Cité de Ste-Thérèse de Blainville P.Q. dûment représentés aux présentes par M. J. P. Lesage, son Vice-Président et Gérant Général.

CI-APRES DESIGNEE COMME L'EMPLOYEUR

ATTENDU que l'employeur et la majorité de ses salariés sont assujettis aux dispositions du décret relatif à l'Industrie du meuble de la Province de Québec.

ATTENDU toutefois que les parties aux présentes désirent apporter des modifications audit décret quant aux salaires et aux conditions de travail.

Les présentes font foi que les parties ont convenu entre elles ainsi que suit :-

1.- L'employeur convient qu'il sera tenu vis-à-vis de ceux de ses salariés qui tombent sous l'application de la juridiction professionnelle du décret relatif à l'industrie du meuble dans la Province de Québec aux conditions dudit décret ou de tout renouvellement de celui-ci ou de tout nouveau décret le remplaçant, pendant la durée de la présente convention.

2.- REAJUSTEMENT DES SALAIRES

L'employeur s'engage de plus, comme condition concurrente de l'engagement pris au paragraphe premier des présentes, d'accorder à ses dits salariés mentionnés audit paragraphe premier des présentes, une augmentation générale de salaire de sept (.07) cents de l'heure à partir du 1^{er} septembre 1948, cette augmentation devra être accordée à tous les employés qui sont à l'emploi de l'employeur au moment de la dite convention.

3.- JOURS DE FETES

L'employeur s'engage à payer à tous ses employés les jours de fêtes suivants :-

LE JOUR DE L'AN
LE JOUR DE NOEL

une journée de salaire au taux régulier pour chacun de ces jours.

19/1841

4.- MAINTIEN D'ADHESION ET RETENUES

Les salariés assujettis à la présente convention, qui étaient membres de l'Union au moment où le certificat de reconnaissance a été émis en sa faveur, qui le sont devenus depuis ou qui le deviendront plus tard, doivent rester membres de la dite union pour la durée de la présente convention.

L'employeur s'engage à retenir les contributions sur les salaires de ses employés et d'en faire remise à l'Union.

La contribution syndicale est de \$1.50 par mois pour la durée de la présente convention.

5.- PERIODE DE REPOS

L'employeur s'engage à payer à tous ses employés, pour remplacer la période de repos une heure de salaire au taux régulier. Cette heure sera donnée le vendredi soir, soit la cinquantième heure et dans le cas où il y aurait une fête le vendredi cette heure sera donnée le soir de la journée précédente.

6.- COMITE D'UNION

Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention collective, les employés seront représentés par un comité d'Union de pas plus de trois membres choisis parmi les ouvriers de l'Usine et élus par eux, et avis devra être donné de suite à l'employeur pour lui indiquer les noms des membres ainsi élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu en remplacement des premiers.

Le Comité d'Union est autorisé, par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'employeur et ses employés.

Les réunions des membres du comité avec l'employeur auront lieu en dehors des heures de travail excepté dans le cas où l'employeur conviendrait d'en agir autrement.

Agent d'affaires

En sus des membres ci-dessus mentionnés et élus par les employés, tout agent d'affaires dûment autorisé par l'Union, aura droit de faire partie du comité et de prendre part à toute réunion qui peut être tenue dans le but de discuter et de régler les questions plus haut mentionnées.

7.- ACTIVITES DE L'UNION

L'employeur facilitera la participation des employés aux activités légitimes de l'Union en permettant par exemple l'affichage des assemblées, et en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres de l'Union désignée pour négocier des conventions collectives ou pour assister aux délibérations des congrès de l'Union. Dans ce dernier cas, pas plus de trois employés pourront s'absenter en même temps, et toujours après entente avec l'employeur ou son représentant autorisé.

8.- En considération des engagements ci-haut de l'employeur, l'Union convient que pendant toute la durée du présent contrat, il ne sera fait aucune demande additionnelle à l'employeur pour le bénéfice de ses membres ou d'aucun employé de l'employeur, relativement aux conditions de travail et de rémunération de ces derniers.

9.- DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective restera en vigueur pendant un an à compter du 1er septembre 1948 et elle se renouvellera automatiquement d'année en année à moins qu'elle n'ait été dénoncée par écrit par l'une ou l'autre des parties pas plus de soixante jours et pas moins de trente jours avant la date de son expiration annuelle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signée ce
1er jour de septembre 1948.

17 août 1948

WOOD FURNITURE WORKERS- Local 388

Wilfrid Bédanger
Organisateur (Général)

Donat Thériault
Président et Agent d'affaires

LES PIANOS LESAGE LIMITEE

P.
J. Lesage
Président et Gérant Général

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

WOOD FURNITURE WORKERS INTERNATIONAL UNION OF AMERICA, Local 388, une association de travailleurs ayant sa principale place d'affaires à Ste-Thérèse, P.Q. comté de Terrebonne, dûment représentée aux présentes par Wilfrid Bélanger, dûment autorisé en vertu d'une résolution passée à une assemblée des membres de la dite union tenue à Ste-Thérèse, le jour de 1947, et dont copie certifiée est annexée à l'original des présentes pour en faire partie, après avoir été signée par les parties " ne varietur ".

CI- APRES DESIGNNE COMME L'UNION

ET :

LES PIANOS LESAGE LIMITEE, corps politique dûment incorporé ayant sa principale place d'affaires en la ville de Sainte-Thérèse, comté de Terrebonne, dûment autorisé aux présentes par M.J.P. Lesage, son Vice-Président et Gérant Général.

CI-APRES DESIGNNE COMME L'EMPLOYEUR

ATTENDU que l'employeur et la majorité de ses salariés sont assujettis aux dispositions du décret relatif à l'industrie du meuble dans la Province de Québec.

ATTENDU toutefois que les parties aux présentes désirent quant aux salaires, apporter des modifications audit décret.

LES PRESENTES FONT FOI QUE LES PARTIES ONT CONVENU ENTRE ELLES AINSI QUE SUIVIT :

1.- L'Employeur convient qu'il sera tenu, vis-a-vis, ceux de ses salariés qui tombent sous l'application de la juridiction professionnelle du décret relatif à l'industrie du meuble dans la Province de Québec aux conditions dudit décret ou de tout renouvellement d'icelui ou de tout nouveau décret le remplaçant, pendant la durée de la présente convention.

2.- REAJUSTEMENT DES SALAIRES

L'Employeur s'engage de plus, comme condition concurrente, de l'engagement pris au paragraphe 1er des présentes, d'accorder à ses dits salariés mentionnés audit paragraphe 1er des présentes, une augmentation générale de salaire de sept cents (.07) par heure, rétroactivement à la première semaine entière de travail du mois de septembre, 1947, cette augmentation devant être accordée à tous les dits employés qui étaient à l'emploi de l'employeur le 1er septembre 1947 et l'étaient encore à la date du 27 octobre 1947.

PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS D'UNION

3.- L'Employeur convient que sur la demande et le consentement individuel et par écrit de ceux de ses dits employés qui sont membres de l'Union, et sujet au retrait, en aucun temps, par les dits employés de tels demandes et consentement, il retiendra des gages de tels employés les contributions mensuelles dues par eux à l'Union et paiera à l'Union ces contributions ainsi retenues par lui.

L'Employeur convient également que, sur la demande et le consentement individuels et par écrit de ceux de ses dits employés qui sont membres de l'Union, il retiendra globalement et d'une seule paie tous arrérages de contribution dus par les dits employés à l'Union et paiera à l'Union les montants ainsi retenus par lui.

4. En considération des engagements ci-haut de l'employeur. L'Union convient que pendant toute la durée du présent contrat, il ne sera fait aucune demande additionnelle à l'employeur, pour le bénéfice de ses membres ou d'aucun employé de l'employeur, relativement aux conditions de travail et de rémunération de ces derniers.

5.- Le présent contrat sera en vigueur pendant un an à compter du 1er septembre 1947 et se renouvellera automatiquement d'année en année à moins qu'il n'ait été dénoncé par écrit par l'une ou l'autre des parties pas plus de soixante jours et pas moins de trente jours avant la date de son expiration annuelle.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé ce 28 ième jour d'octobre 1947.

(SIGNE) W. BELANGER, Organisateur

LES PIANOS LESAGE LIMITEE

(SIGNE) J.P. LESAGE