

GH-704

J. BOURCHARD & FILLS

GH-704

Microfilm

704

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE: J. BOUCHARD & FILS. 320, 5^{ème} rue, Limoilou, Québec.
Partie de première part.
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR".

ET: Le Syndicat Catholique des Employés de Pompes Funèbres de Québec,
Partie de seconde part,
Ci-après appelée : "Le Syndicat".

L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement que:

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1.- JURIDICTION

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières en date du 16 septembre 1948, cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les salariés de l'entreprise de l'employeur, exception faite des employés de bureau, du gardien de nuit, des employés de boutique et des employés de moins de seize ans.

ARTICLE 2. BUT

Cette convention a pour but de promouvoir la collaboration entre l'employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale, d'assurer la paix entre l'employeur et ses employés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention.

ARTICLE 3. COOPERATION

Etant donné que la valeur de cette convention repose sur la bonne foi et sur la bonne volonté des deux parties, L'Employeur et le Syndicat déclarent que c'est leur sincère intention de coopérer de toute façon à promouvoir les relations amicales et les meilleurs intérêts de l'une et de l'autre partie.

ARTICLE 4. DROITS MUTUELS

- a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, conformément à ses obligations, de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- b) Sujets à l'article 24, de la Loi des Relations Ouvrières, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou "lockout" mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.
- c) Rien dans la convention ne doit être interpréter comme une renonciation à aucun droit de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- d) Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de la dite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

Microfilmé

ARTICLE 5. DEFINITIONS

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

19/2045

- a) Le mot " directeur " désigne tout salarié qui prend et exécute des contrats pour le compte de l'Employeur;
- b) Le mot " embaumeur " désigne tout salarié proposé à la conservation hygiénique des corps par quelque procédé que ce soit;
- c) Le mot " directeur-empaumeur " désigne tout salarié qui régulièrement ou habituellement remplit les fonctions de directeur et d'empaumeur pour le même employeur.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 6. SECURITE SYNDICALE

- a) Tous les employés, membres en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention ou de son renouvellement, et tous ceux qui s'y affilieront dorénavant devront, comme condition du maintien de leur emploi, rester membres en règle du Syndicat pendant la durée de la Convention.
- b) Tous les nouveaux employés soumis à cette convention, devront s'affilier au Syndicat dans les trente jours qui suivront la date de leur embauchage.
- c) Tout employé, membre en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion au Syndicat sans perdre son emploi, en remettant au président du Syndicat et à l'Employeur, entre le 60^{ème} jour et le 30^{ème} jour précédant la date d'expiration ou du renouvellement de la convention, une émission par écrit et dûment signée.
- d) Si un employé cesse son adhésion au Syndicat pendant la durée de la présente convention, le secrétaire du Syndicat en donnera avis par écrit, à l'employeur et celui-ci devra dans les 15 jours suivants, mettre fin à l'emploi de cet employé.
- e) Le Syndicat s'engage à fournir à l'employeur une liste complète de ses membres.

ARTICLE 7.- REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8.- ABSENCES

Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'établissement pour accomplir des fonctions syndicales (congrès, journées d'étude, convocations d'urgences) mais sans paye pour la perte de temps. Ceux-ci devront aviser l'Employeur quelques jours à l'avance si possible de manière que le contremaître en soit averti.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE D'AVIS

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

ORGANISMES

ARTICLE 10 COMITE DES RELATIONS OUVRIERES

- a) Dans les trente jours qui suivront la signature de la présente convention, un comité des Relations Ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'application.

b) Ce Comité des Relations Ouvrières sera composé de quatre membres, dont deux seront nommés par l'Employeur, et deux par le Syndicat. Le Comité aura une réunion mensuelle à des heures de travail et à une date choisie par le Comité, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

c) Le Comité des Relations Ouvrières en plus de surveiller et assurer l'application de la convention, devra étudier les revendications les différends et griefs des parties.

ARTICLE II- PROCEDURE D S GRIEFS

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

a) L'employé devra d'abord soumettre son grief à son Employeur seul ou accompagné d'un représentant attitré du Syndicat dans l'établissement.

b) Si l'employeur ne rend pas sa décision dans les 24 heures ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, il pourra en appeler par écrit au Comité des Relations Ouvrières qui devra rendre également sa décision par écrit et en communiquer copie à l'employeur à l'employé et au Syndicat.

c) Si le Comité des Relations Ouvrières n'est pas venu à une solution satisfaisante dans les sept (7) jours après la présentation du grief au Comité, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à l'employeur avant de recourir à la procédure prévue par l'article suivant (12).

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

Si l'employeur et 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 la Loi des Relations Ouvrières.

Les deux parties seront liées à la décision arbitrale.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 13.- SECURITE INDUSTRIELLE

a) L'employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et la santé des employés.

b) L'employeur conserve le privilège d'obliger tous ses employés, à subir au frais de l'employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

ARTICLE 14.- SALAIRES

a) Les taux minima des salaires des employés visés par la Convention avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenues dans L'Appendice "A" de tous et de chacun,

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

ARTICLE 15.- HEURES REGULIERES

La semaine normale de travail pour tous les employés sera de cinquante-quatre (54) heures, avec une journée complète de congé par semaine, laquelle semaine commencera, pour les fins du présent article, le samedi soir à minuit.

ARTICLE 16.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après les heures régulières de travail de la semaine normale de travail.
- b) Tout employé appelé au travail recevra un minimum de deux heures régulières de travail.

ARTICLE 17.- PAYE

Le salaire sera payable une fois par semaine, le vendredi pour la semaine se terminant le mercredi précédent, en monnaie légale du Canada. Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire:

- 1.- Nom et prénom(s) de l'employé
- 2.- Date et période de la paye
- 3.- Taux de salaire
- 4.- Temps supplémentaire
- 5.- Déductions faites
- 6.- Montant payé.

ARTICLE 18. CONGE PAYE

- a) Une semaine de vacances payées sera accordée chaque année à tous les employés au service de l'Employeur en conformité avec l'Ordonnance numéro 3.
- b) L'Employeur accordera à ses employés ayant plus de cinq ans de service deux (2) semaines de vacances payés.

ARTICLE 19. EMPLOYES SURNUMERAIRES

Les employés surnuméraires c'est à dire ceux occasionnellement employés au service de l'Employeur devront être rémunérés au taux de soixante-et-dix (70) l'heure, sauf les porteurs, les portiers et les assistants-cocher.

ARTICLE 20. DIVERS

Les uniformes exigés par l'Employeur seront à sa charge tant pour l'achat que pour l'entretien.

ARTICLE 21 RENOUVELLEMENT

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le jour de son dépôt au Ministère du Travail et le restera pendant les douze (12) mois qui suivront immédiatement.

Cette convention se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ait notifié ; l'autre, par un avis écrit, de son intention de l'abroger ou de la modifier, dans un délai qui ne devra pas être de plus de soixante (60) jours ni de moins de (30) trente jours avant son expiration. Immédiatement après sa signature cette convention collective sera déposée par l'une des parties au Ministère du Travail de la Province de Québec.

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, à Québec.... Province de Québec, ce 25ième jour du mois de janvier 1949.

Le Syndicat catholique des Employés de
Pompes Funèbres de Québec.

Par : Alex Bourque, sec.
Par : Lorenzo Savard, prés.
Témoin :

J. BOUCHARD & FILS
Par : Johnny Bouchard

Par :
Témoin :

APPENDICE "A"

SALAIRES

DIRECTEUR- EMBAUMEUR		45.00 par semaine
DIRECTEUR		36.00 " "
EMBAUMEUR		36.00 " "
MECANICIEN		35.00 " "
HOMME DE SERVICE		33.00 " "
NOUVEL EMPLOYE	1er mois	25.00 " "
	Après un mois	30.00 " "
	Après six mois	33.00 " "
EMBAUMEUR SURNUMERAIRE		\$10.00 par embaumement.

1'item
Toutefois, et nonobstant ci dessus, si l'embaumeur à l'emploi de l'Employeur fait un embaumement chez un autre entrepreneur de pompes funèbres, il recevra le salaire régulier de sa semaine de travail, les heures ainsi travaillées étant comprise dans sa semaine normale de travail.