

G.F.A. - 709

WILEY DUBOIS, INC. -

1946-47

Microfilm

709

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

intervenue

ENTRE: J. Wilfrid Dubois, Inc.,  
2 Durocher, 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 employé 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 respectée 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 intérêt de l'une et de l'autre parties.

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.

ARTICLE 5. DEFINITIONS.

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

Microfilmé

19/2050

- 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 quelques procédé que se soit:
- c) Le mot " directeur-embaumeur " désigne tout salarié qui régulièrement ou habituellement remplit les fonctions de directeur et d'embaumeur 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 60ième jour et le 30ème jour précédant la date d'expiration ou du renouvellement de la convention, une démission par écrit et dûment signée.
- d) 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 OUVRIÈRES.

- 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 11 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, l'on procédera 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 communique 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 contenus 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 précédant, en monnaie <sup>légal</sup> 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 CONCE 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 payées.

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 (0.70) 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 Funebres de Québec.

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

J. Wilfrid Dubois Inc.

Par J.-A. Bureau Prés.  
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 .....ler mois	\$25.00 " "
Après un mois	\$30.00 " "
Après six mois	\$33.00 " "
EMBAUMEUR SURNUMERAIRE.	\$10.00 par embaumement.

Toutefois et nonobstant l'item 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.