

S-1330

VIEW TREE -

- MEER -

1949-50



COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC.

LABOUR RELATIONS BOARD OF THE PROVINCE OF QUEBEC.

236, RUE ST-JOSEPH,
QUEBEC.7080, RUE HUTCHISON,
MONTREAL.

Québec le 19 décembre 1949

Monsieur Gérard Tremblay,
Sous-ministre du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Québec, P.Q.



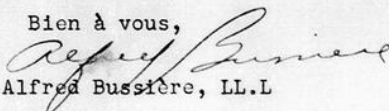
RE:- Viau Limitée, Montréal.
&
L'Ass. des Emp. de Viau Limitée.

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre du
14 décembre 1949, accompagnée pour dépôt
de deux copies certifiées d'une convention de tra-
vail, en date du 19 octobre 1949, intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-
tère du Travail, le 22 octobre 1949 sous le numéro 1330

mp/

Bien à vous,


Alfred Bussière, LL.L.



49.50
S.1330

MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 14 décembre 1949.

MEMO destiné à La Commission de Relations ouvrières,
286, rue St-Joseph,
QUÉBEC.

Sujet: Convention collective entre Viau Limitée, Montréal, et
l'Association des Employés de Viau Limitée.

Monsieur,

Conformément aux prescriptions du deuxième para-
phe de l'article 19-A de la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q.,
chapitre 162-A et amendements), je vous inclus, pour dépôt,
deux copies certifiées de cette convention datée du 19 octo-
bre 1949 et déposée au ministère du Travail le 22 octo-
bre 1949 en exécution de la Loi des Syndicats profession-
nels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements), sous le nu-
méro 1330.

Sincèrement à vous,

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper

H-14



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 31 octobre, 1949.

MEMO destiné à La Commission de Relations ouvrières,
286, rue St-Joseph,
Québec.

Sujet: Convention collective entre Viau Limitée, 4951 est. rue
Ontario, Montréal, et l'Association des employés de Viau Limitée

Je vous inclus une copie du certificat constatant le dépôt
de cette convention collective enregistrée au ministère du Travail
en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941.,
chapitre 162 et amendements), le 22 octobre, 1949, sous le numéro
1330.

Sincèrement à vous,

L'Assistant Sous-Ministre.

Donat Quimper
MC. incl.



**MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC**

Québec, ce 31 octobre, 1949,

**M. Hector Charestte, secrétaire,
L'Association des Employés de Viau Limitée,
4951 est, rue Ontario,
Montréal.**

Monsieur le secrétaire,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 22 octobre, 1949, sous le numéro 1330, de la convention collective conclue sous la loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre **Viau Limitée, Montréal, et l'Association des Employés de Viau Limitée.**

La partie ouvrière ayant été reconnue le 18 novembre, 1947, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper
MC. incl.

H-2



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 31 octobre, 1949.

Viau Limitée,
4951 est, rue Ontario,
Montréal.

s/d secrétaire

Monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 22 octobre, 1949, sous le numéro 1330, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre **Viau Limitée, Montréal, et l' Association des Employés de Viau Limitée.**

La partie ouvrière ayant été reconnue le 18 novembre, 1947, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper
MC. incl.

H-2



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

31 octobre, 1949.

Québec, ce

M^e Dollard Dansereau, avocat, C.R.,
Pager, Lespérance & Dansereau, avocats,
Suite 420, Immeuble Transportation,
132 ouest, rue St-Jacques,
Montréal.

Monsieur,

Je vous inclus un certificat attestant le
dépôt fait au Ministère du Travail, le 22 octobre, 1949,
sous le numéro 1330, de la convention collective con-
clue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q.,
1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre de
Viau Limitée, Montréal, et l'Association des Employés
de Viau Limitée.

18 no-
vembre, 1947, la partie ouvrière ayant été reconnue le
comme agent négociateur par la Commission de
Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention
au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé
par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre
162-A et amendements).

Veuillez agréer l'expression de mes meilleurs
sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Renat Guimper
M.C. Ineri



Loi des Syndicats Professionnels
(S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements)

Professional Syndicates' Act
(R.S.Q., 1941, Chapter 162 and amendments)

CERTIFICAT DE DÉPÔT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE
CERTIFICATE OF DEPOSIT OF A COLLECTIVE AGREEMENT

Numéro **1330**
Number

Les présentes établissent que le
It is hereby certified that on the **vingt-troisième**

jour du mois de **octobre**
day of the month of

mil neuf cent quarante-
nineteen hundred and forty **neuf**

le ministère du Travail a reçu de **Me Dollard Dansereau c.r., avocat, 132 ouest, rue St-Jacques, Montréal, suite 420,**
the Department of Labour has received from

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number **1330**

savoir:
to wit:

Une convention collective en date du **19 octobre, 1949.**
A collective agreement under date of

intervenue entre:
between:

Viau Limitée, Montréal, et l'Association des Employés de Viau Limitée. Cette convention est valide depuis le 19 octobre, 1949, et restera en vigueur pour une période de douze mois. Renouvellement automatique.

Donné en l'Hôtel du Gouvernement, en la cité de Québec,
Given in the Government House, in the City of Quebec,

Sceau - Seal

ce
this **trente-et-unième**

jour du mois de
day of the month of

octobre mil neuf cent quarante-
nineteen hundred and forty- **neuf**

Assistant

.....
Sous-ministre

Assistant

.....
Deputy Minister

PAGER, LESPÉRANCE & DANSEREAU
AVOCATS

VICTOR PAGER, C.R.
THEODORE LESPÉRANCE, L.L.L.
DOLLARD DANSEREAU, C.R.
~~GEORGES H. LONG, S.C.L.~~
GEORGES H. LONG, S.C.L.
Guy Pager, L.L.B.

TEL. LANCASTER 7135*
SUITE 420 - IMMEUBLE TRANSPORTATION
132 QUÉST. RUE ST-JACQUES

MONTRÉAL

le 20 octobre 1949

Ministère du Travail
Hôtel du Gouvernement
Québec, Qué



Messieurs

Vous trouverez ci-joints deux exemplaires de la convention collective de travail entre Viau Limitée et l'Association des Employés de Viau Limité.

Cette convention collective reproduit sensiblement celle qui l'a précédée, sauf quelques modifications quant au salaire et aux jours de congé payés.

Je vous prie de me croire

Votre très dévoué

DD/bm

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	✓	MC
Signatures	✓	
Incorporation	9-9-49	
Reconnaissance	18-11-49	
Numerotage	1330	
Formule		

Signature: 19-10-49

CONVENTION COLLECTIVE intervenue dans la
Cité de Montréal, Province de Québec,
le 19^{ième} jour d'octobre 1949.

ENTRE VIAU LIMITEE, corporation léga-
lement constituée ayant son
siège social dans la Cité de
Montréal, Province de Québec,
ci-après désigné comme la
"Compagnie";

ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
VIAU LIMITEE, syndicat profes-
sionnel légalement constitué
ayant son siège social dans la
Cité de Montréal, Province de
Québec, ci-après désigné comme
"L'Union".

Lesquelles parties de part et d'autre ont
convenu ce qui suit:

Article 1 - Objet

Le but de cette Convention est le maintien de rela-
tions harmonieuses entre la Compagnie et ses employés,
l'établissement d'un système rapide pour le règle-
ment des conflits pouvant surgir entre les parties,
la détermination des conditions de travail liant
entre elles les parties et l'opération efficace des
différents départements de l'usine sans interrup-
tion durant le terme de cette Convention.

Article 2- Terme "Employé"

Le terme "employé", tel qu'utilisé dans la pré-
sente Convention, réfère, à, et inclut tous les
hommes et femmes travaillant pour la Compagnie
dans l'usine, à la production ou à l'entretien,
autres que et excluant les contremaîtres et leurs
assistants à salaires fixe, le personnel clérical
ou technique, ou toute autre personne ayant le pou-
voir d'embaucher ou congédier.

Article 3- Activités Unionsistes

L'Union s'engage à ce que ses membres ne poursuivent
pas leurs activités unionsistes dans les Etablisse-
ments de la Compagnie ou sur le temps de la Compagnie
de manière à intervenir avec le rendement efficace
des Etablissements.

Article 4- Retenue des Cotisations

Durant le maintien en vigueur par un employé d'une
autorisation écrite à cet effet, la Compagnie
retiendra sur sa paye les cotisations de L'Union,
aux échéances et pour les montants prescrits par
la constitution et les règlements de L'Union; le
total des sommes ainsi retenues sera remis, une
fois par mois, au représentant autorisé de L'Union.

Article 5- Atelier Syndical

Les employés couverts par la présente convention
qui étaient membres de L'Union au début des négo-
ciations, qui le sont devenus depuis ou qui le
deviendront plus tard, devront, comme condition

du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants de l'Union pour la durée de la présence convention.

Dans un délai de quatre-vingt dix (90) jours à compter du jour de son embauchage, tout nouvel employé devra s'inscrire membre cotisant de l'Union aux conditions prévues au paragraphe précédent du présent article.

Article 6.

Comité de Griefs.

L'Union formera parmi ses membres un Comité de griefs, ne devant pas excéder trois, pour le règlement des griefs provenant de la présente Convention, et devra fournir à la Compagnie les noms des membres de tel Comité; ceux-ci devront tous être des employés de la Compagnie depuis plus d'un an.

Article 7.

Procédure pour le Règlement des Griefs.

Si un conflit surgit entre la Compagnie et l'Union quant au sens et à la portée des dispositions de la présente Convention ou si un différend quelconque de quelque nature que ce soit survient dans l'Usine il ne devra pas y avoir de suspension de travail à raison de tels conflits et différends, mais les deux parties aux présentes devront s'efforcer honnêtement de régler immédiatement et sans délai, tels conflits ou différends conformément à la procédure de griefs suivants:

1. L'employé en cause peut, soit seul ou accompagné d'un membre du Comité de Griefs, soumettre le cas directement au contremaître de son département.
2. Si un règlement n'est pas intervenu dans les 48 heures, le Comité de Griefs peut soumettre le cas au gérant.
3. Si un règlement n'est pas intervenu dans les 10 jours, le grief sera soumis à l'arbitrage conformément aux lois ouvrières régissant la matière,

Tout règlement de griefs entre la Compagnie et l'Union ou toute décision majoritaire rendue par Arbitrage seront finale et lieront la Compagnie, l'Union et le ou les employés en cause.

Pour la durée de la présente convention, la Compagnie convient qu'il ne devra y avoir aucune contre-grève (lock-out) de sa part, et l'Union convient qu'il ne devra y avoir ni grève, ni ralentissement du travail (slow-down ou autre arrêt complet ou partiel de travail, tant que les dispositions de la présente Convention n'auront pas été épuisées et seulement si l'autre partie refuse de se soumettre à la décision de l'arbitrage.

L'employé qui participe à une grève ou arrêt total ou partiel de travail, avant de s'être pleinement conformé aux dispositions de la présente convention sera passible de mesures disciplinaires par la Compagnie et par l'Union et la Compagnie aura le droit de le congédier.

Article 8.

Droits de la Direction.

Sans limiter aucun des droits pre-existants de la Compagnie, il est reconnu et accepté que l'administration de l'établissement et la direction et surveillance des employés relèvent exclusivement de l'employeur.

Parmi les droits et responsabilités qui continueront à relever de l'employeur, mais ne constituant pas nécessairement une liste complète de ces droits et responsabilités seront: la liberté d'augmenter ou de diminuer la production, d'enlever ou d'installer de l'outillage ou des pièces de machinerie, d'augmenter ou de changer l'outillage d'introduire l'usage de ~~modes~~ et commodités de production nouveaux ou améliorés, de régler la qualité et la quantité de la production, de relever un employé de ses fonctions par suite d'un manque de travail, d'embaucher, de congédier provisoirement, de ré-embaucher et de déplacer les employés suivant que le rendement efficace de l'établissement dans l'opinion de la Compagnie l'exigera de réduire un employé à une position inférieure, de renvoyer un employé pour raisons sérieuses, incluant, mais sans limitation de ce droit général, les cas suivants:

- a) Apporter ou consommer des liqueurs alcooliques ou intoxicantes dans l'usine.
- b) Mauvais usage de la propriété de la Compagnie ou de celle des employés de l'usine,
- c) Destruction délibérée de la propriété de la Compagnie ou de celle des employés de l'usine
- d) Donner ou accepter une rémunération pour obtenir ou conserver une position.
- e) Négligence mettant en danger la sécurité des autres employés de l'usine ou la propriété de l'usine.
- f) Insubordination.
- g) Se battre dans l'usine.
- h) Conduite désordonnée:
- i) Incapacité ou négligence au devoir.
- j) Absence continuelle après avertissement.
- k) Répétition des retards après avertissements;
- l) Fumer dans les endroits prohibés.
- m) Refus d'accomplir l'ouvrage que le surintendant lui assigne par l'entremise du contremaître.
- n) Infraction d'une des clauses de cette convention ou des règlements établis par la Compagnie.

Tout employé se croyant injustement renvoyé, mis à pied ou suspendu doit informer la Compagnie et l'Union par écrit dans les 48 heures, qu'il met en doute tel renvoi, mise à pied ou suspension et le cas sera alors considéré comme un grief, et s'il est prouvé que l'employé fut injustement traité, il sera alors réinstallé et payé comme s'il avait travaillé.

ARTICLE 9.

Ancienneté.

- a) L'ancienneté deviendra effective après qu'un employé aura été employé régulièrement et aura travaillé pendant un total de trente jours.

Les premiers trente jours seront considérés comme une période d'essai sur une base entièrement temporaire; le renvoi d'un tel employé durant telle période d'essai ne pourra pas être discuté par l'Union.

Les jours absents de l'ouvrage ne seront pas inclus dans le total des jours travaillés.

En autant que possible, dans la réduction, la restauration, la promotion des employés, l'ancienneté dans l'usine et dans les départements gouvernera, pourvu que les employés, dans l'opinion de la Compagnie, en consultation avec le Comité de Grievs, soient compétent pour faire l'ouvrage assigné.

- b) Un employé perdra ses droits d'ancienneté et d'employé avec la Compagnie:

1.- S'il quitte volontairement:

2.- S'il est renvoyé.

- c) La Compagnie affichera les listes d'ancienneté indiquant les années de service de chaque employé et en remettra une copie à l'Union.

- d) La Compagnie corrigera les erreurs dans telles listes, lorsque l'Union prouvera ces erreurs.

Article 10.

Assemblées et Affichages.

L'Union a le droit d'afficher sur des tableaux fournis par la Compagnie, sur son terrain, tout avis d'assemblée ou tout autre avis pourvu qu'il ait été approuvé préalablement par la Direction de L'Usine.

Article 11.

Avis.

Tout avis prévu par la présente convention sera considéré comme ayant été donné lorsqu'il aura été mis à la poste dans une enveloppe adressée comme suit:

- 1.- pour la Compagnie à:

Viau Limitée.
4951 est, rue Ontario.

- 2.- pour l'Union à:

L'Association des Employés de Viau Limitée.
Montreal.

Article 12.

Salaires.

Les taux de salaires présentement payés aux employés sont augmentés comme suit:

- a) Tout employé recevant présentement un salaire horaire de soixante-dix cents (\$0.70) ou moins recevra une augmentation de quatre cents (\$0.04) de l'heure.)

- b) Tout employé recevant présentement un salaire horaire de plus de \$0.70 recevra une augmentation de six cents (\$0.06) de l'heure.

Ces augmentations s'appliqueront à tout travail des employés effectué à partir du 10 octobre 1949.

Article 13. Classifications.

De nouvelles classifications seront préparées dans le cours de l'année suivant la signature de la présente convention.

Article 14. Conditions de Travail.

Les conditions actuelles de travail resteront en vigueur, toutefois:

a) Semaine normale.

La semaine normale de travail sera de 45 heures réparties en 9 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement, excepté pour les gardiens.

b) Surtemps.

Le surtemps sera payé pour tout travail en excès de 45 heures par semaine et de 9 heures par jour, excepté pour les gardiens,

c) Taux du Surtemps.

Le surtemps sera payé au taux de temps et demi.

d) Taux pour dimanches et jours de congés payés.

Les employés qui devront travailler les dimanches et les jours de congés payés seront rétribués sur une base de temps et demi excepté ceux dont les fonctions régulières requièrent qu'ils travaillent ces jours-là.

À moins qu'ils ne tombent un dimanche, les jours suivants sont reconnus comme jours de congés payés sur la base de la journée normale de travail au taux réguliers que les employés auraient fait durant ce jour:

- 1.- Le Jour de l'An
- 2.- L'Epiphanie.
- 3.- Le Vendredi Saint.
- 4.- L'Ascension
- 5.- La Saint-Jean Baptiste
- 6.- La Fête du Canada (1er juillet)
- 7.- La Fête du Travail.
- 8.- Le jour de Noël.

Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour de fête concerné à l'exception des cas suivants:

- 1.- Le cas de maladie attesté par un certificat médical reconnu suffisant par la Compagnie.
- 2.- Le cas d'absence autorisée à l'avance par le surintendant de l'employé concerné ou le directeur du personnel de la compagnie.

e) Vacances.

Une semaine de vacances payées sera accordée à tous les employés qui ont travaillé continuellement pour la Compagnie pendant un an avant le 30 mai.

Après trois ans de service continu, à la même date, les employés recevront deux semaines de vacances payées.

La semaine normale de travail servira de base pour payer la ou les semaines de vacances de chaque employé. Les vacances se donneront à l'époque qui convient le mieux à la Compagnie entre le 1er juin et le 30 septembre, mais les employés recevront au moins quinze jours d'avis.-

Article 14. Durée de la Convention.

Cette Convention est valide à partir de la date de sa signature et elle restera ensuite en vigueur pour une période de douze mois; elle se renouvellera par la suite automatiquement d'année en année à moins qu'une des parties donne avis à l'autre par écrit, dans un délai de pas plus de soixante jours et de pas moins de trente jours avant l'expiration de chaque période, de son intention de terminer cette Convention ou d'y apporter des amendements; dans ce dernier cas, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à ce que la Convention amendée soit dûment signée ou qu'une autre période d'une année se soit écoulée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé au lieu et à la date ci-haut mentionnés.

VIAU LIMITEE.

Par Illisible
Président.

L'ASSOCIATION DES EMPLOYS DE
VIAU LIMITEE.

Par Hector Wharette.
Secrétaire.

Par Edouard Malboeuf, fils

Président.