

1946-47

Microfilmé

GH-219
DION & FRIERES —
Sta-Thérèse de Blainville.

C-11 219

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE DION & FRERES INC. partie de première part, corps politique dûment incorporé, ayant son bureau d'affaires à Ste-Thérèse de Blainville, province de Québec, ci-après appelé le PATRON.

ET L'UNION INTERNATIONALE DE L'INDUSTRIE DU MEUBLE D'AMERIQUE LOCAL 388, association ouvrière ayant sa principale place d'affaires à 2017, rue Papineau, Montréal, représentée aux présentes par Wilfrid Bélanger, dûment autorisé aux fins des présentes aux termes d'une résolution passée à une assemblée de la dite UNION, tenue à Ste-Thérèse de Blainville le onzième (11e) jour de janvier 1947, ci-après appelée L'UNION.

LE PATRON ET L'UNION CONVIENT MUTUELLEMENT QUE :

ARTICLE 1. JURIDICTION

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur de l'Union par la Commission des Relations Ouvrières en date du 26 février 1947, cette convention collective, ci-après appelée "convention" s'applique à tous les employés de l'entreprise du Patron, exception faite des contremaîtres et des employés de bureau.

ARTICLE 2. SECURITE PATRONALE

L'Union reconnaît au Patron le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, conformément à ses obligations, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3. SECURITE SYNDICALE

A. MAINTIEN D'AFFILIATION

Tous les employés actuels, membres en règle de l'Union au moment de la reconnaissance syndicale, et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres pendant toute la durée de la convention.

Tout employé, membre en règle de l'Union ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion à l'Union sans perdre son emploi en remettant au président de l'Union et au Patron, entre le 60e et le 30e jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention, une démission par écrit et dûment signée.

Si un employé a été expulsé de l'Union pour toute autre cause que le non-paiement des cotisations, le président de l'Union en avisera le Patron par écrit, mais celui-ci ne sera pas tenu à renvoyer l'intéressé de son emploi avant que la validité des motifs ait été acceptée à l'unanimité par le Comité des Grievs.

19/1431 Microfilm

B. RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

Sur présentation d'une formule dûment signée de l'employé membre de l'Union, le Patron s'engage pour la durée de la convention, à retenir sur la première paye de chaque mois la cotisation syndicale mensuelle s'élevant au montant de \$1.00 et à la remettre au bureau de l'Union à Montréal, une fois par mois.

Cette demande sera révocable du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 4. HEURES DE TRAVAIL

A. La semaine régulière de travail sera de cinquante-neuf heures. La répartition des heures de travail pour la dite semaine normale de travail est la suivante ; du lundi au vendredi inclusivement, le travail commencera à 7 heures du matin et se terminera à 6 heures le soir, avec interruption de une (1) heure pour le repas du midi. Le samedi, le travail commencera à sept (7) heures a.m. et se terminera à quatre (4) heures et demie p.m. avec interruption d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le repas du midi.

B. Tout employé ayant reçu instruction de se présenter à l'usine pour son travail, devra recevoir une rétribution minima équivalente à trois heures de paye à son taux régulier.

ARTICLE 5. PERIODE DE REPOS

Le Patron accordera à tous ses employés une période de repos payée chaque jour, soit dix (10) minutes l'avant-midi et dix (10) minutes l'après-midi.

ARTICLE 6 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toutes les heures de travail en surplus de celles fixées ci-dessus pour chaque jour, seront rémunérées au taux de temps et demi.

ARTICLE 7 JOURS FERIES

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé, et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là, sauf urgence. Tout travail exécuté durant les jours ci-dessous mentionnés, sera rémunéré au taux de temps double.

Les dimanches
Le premier de l'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La St-Jean Baptiste
La fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée Conception
La Noël

Le premier de l'An sera jour de congé avec paye.

ARTICLE 8 VACANCES PAYEES

A. Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordée à tous les employés au service du Patron depuis au moins un an à la date du 1er juin. Cette vacance sera payée avant le départ des employés pour leurs vacances.

Cette vacance sera accordée entre le 1er juin et le 1er octobre et le Patron en avisera les employés au moins un mois à l'avance.

B. L'allocation payable à l'employé payé à la semaine sera le salaire auquel il aurait droit s'il travaillait une semaine complète. Les employés travaillant à la pièce ou à l'heure seront rémunérés à raison de deux pour cent (2%) du salaire gagné durant la période s'étendant du 1er juin au trente mai suivant.

C. Tout employé qui a moins d'un an de service, qui quitte son emploi ou qui est congédié pour cause, recevra une allocation de vacances à raison de 2% du salaire gagné durant le temps écoulé depuis la dernière période de vacances.

D. Après un an de service continu, un employé aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paye; après deux ans de service, deux jours, et ainsi de suite jusqu'à la cinquième année.

Les employés qui ont cinq années continues et plus au service de la compagnie auront droit à une semaine additionnelle de vacances avec paye. Ces vacances additionnelles seront prises du 1er au 7 janvier.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

Trois mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'Employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants ;

- 1) abandon volontaire
- 2) renvoi pour cause,
- 3) une absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables, sans donner d'avis ou sans donner d'excuse raisonnable.

ARTICLE 10 PROMOTION ET RENVOI

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et le réembauchage, le Patron convient avec l'Union qu'il devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre ;

- 1) la longueur du service continu;
- 2) l'habileté, la capacité et la compétence,
- 3) les charges familiales.

Ce qui doit s'interpréter ainsi ;

1. A moins que le deuxième facteur soit nettement inégal, c'est le premier qui doit prévaloir ;
2. Si les deux premiers facteurs sont sensiblement égaux, c'est le troisième facteur qui sera déterminant, du moins dans le cas de renvoi et de réembauchage.

ARTICLE 11 COMITE DES GRIEFS

A. Dans les trente jours qui suivront la signature de la présente convention, un Comité des Griefs sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B. Ce Comité des griefs sera composé de six membres dont trois seront nommés par le Patron et trois par l'Union. Les trois représentants des employés seront choisis parmi les ouvriers de l'Usine et élus par eux, et avis devra être donné aussitôt au Patron pour lui indiquer les noms des membres élus, ainsi que le nom de tout membre qui pourra être élu pour remplacer des premiers.

C. Le Comité aura une réunion mensuelle en dehors des heures de travail à une date fixe choisie par le Comité, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

D. Le Comité des Griefs, en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la convention, devra étudier les revendications, les différends et griefs des parties.

ARTICLE 12 PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait désaccord entre un ou des employés (ou ancien employé dans les dix jours qui suivent son renvoi) et le Patron, l'on procèdera à son règlement de la façon suivante ;

A. L'Employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître de son département, seul ou accompagné d'un représentant attitré de l'Union dans l'usine.

B. Si la décision n'est pas rendue dans les 24 heures, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief au Patron, seul ou accompagné du représentant attitré de l'Union dans l'usine.

C. Si le Patron ne rend pas sa décision dans les 24 heures ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du Patron, il pourra en appeler par écrit au Comité des Griefs qui devra rendre également sa décision par écrit et en communiquer copie au Patron, à l'employé et à l'Union.

D. Si le Comité des Griefs ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur de l'Union présentera le grief au Patron avant de recourir à la procédure prévue par l'article suivant.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

Si le Patron et le représentant extérieur de l'Union n'arrivent pas à une solution satisfaisante dans les quarante-huit heures, l'Union et le Patron pourront recourir à l'arbitrage, en vertu de l'entente conjointe ci-dessous décrite.

A. Le Patron et l'Union se choisiront chacun un arbitre qui procéderont à leur tour au choix d'un président impartial, s'ils tombent d'accord sur le choix du président, les 2 parties seront liées à la décision arbitrale.

B. Advenant le cas où les deux arbitres ne tomberaient pas d'accord sur le choix du président, l'Union ou le Patron pourra recourir à la

conciliation et à l'arbitrage en vertu de la loi des Relations Ouvrières de Québec (Ch. 162A. S.R.Q. 1941). ou en vertu de la loi des différends ouvriers du Québec (Ch. 167 S.R.Q. 1941).

ARTICLE 14 GREVES OU LOCKOUTS

Sujets à l'article 24 de la loi des Relations Ouvrières, la Patron et l'Union 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.

ARTICLE 15 SALAIRES

A. Les taux minima des salaires des employés seront ceux contenus dans l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention .

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

ARTICLE 16 DUREE ET RENOUELEMENT

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le jour de son dépôt au Ministère du Travail et le restera pendant les 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 trente (30) jours avant son expiration. Immédiatement après sa signature cette convention collective sera déposée par l'une des parties contractantes 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 Ste-Thérèse de Blainville, province de Québec.

ce 8e

jour du mois de juillet 1947

DION & FRERES INC.

Par ; Lucien Dion

TEMOIN : Roger Regimbal

L'UNION INTERNATIONALE DE L'INDUSTRIE DU
MEUBLE D'AMERIQUE LOCAL 388

TEMOIN : Donat.-Thériault

Par : W. Bélanger, Organisateur
Vice-président, local 388

APPENDICE "A"

Les salaires ci-dessous seront rétroactifs au 1er avril 1947.

FONDERIE

Mouleur de plancher d'expérience.....	\$0.95
Mouleur de banc d'expérience.....	.90
Préposé au cubilot.....	.70
Noyauteur.....	.75
Opérateur de machine à mouler.....	.52
Nettoyeur de fonte.....	.60
Journalier de jour.....	.55
Coupeur (de nuit).....	.75
Journalier (de nuit).....	.65
Apprentis ;	
à l'embauchage.....	.45
après deux mois.....	.48
après six mois.....	.52

Atelier mécanique

Tous les salariés gagnant soixante sous ou moins de l'heure recevront une augmentation de cinq sous de l'heure.

Tous les salariés gagnant plus de soixante sous de l'heure recevront une augmentation générale de trois sous(.03).

Toutes ces augmentations seront accordées sur les taux qui existaient au premier avril 1947.