

1946-47

Microfilm

1-522  
PLS CO.

322

ENTENTE intervenue ce 1er jour de septembre 1952.-

entre LA BUANDERIE IMPERIALE SUPPLY CO., ayant sa place d'affaires à 1471 Parthenais, Montreal ( ci-après appelé la Compagnie d'une part et l'Union INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE BUANDERIES, Local 278 affiliée à la Fédération Américaine du Travail ( ci-après appelé l'Union) d'une seconde part.

ARTICLE 1.

OBJET.

L'objet de cette convention, le but et l'intention auxquels les deux parties doivent s'en tenir sont:-

- (a) Etablir un esprit de bonne entente entre employeur et employés;
- (b) Amener et établir un ordre élevé d'efficacité dans la dite industrie par l'intelligent coopération de l'employeur et de l'employé.-

ATTENDU QUE: Les deux parties sont désireuses de prévenir les grèves et contre-grèves et de maintenir l'échelle de salaire sur une base uniforme, heures de travail et conditions parmi les membres de l'Union, les particuliers et les corporations qui engagent des ouvriers de buanderies et autres dans les emplois ou occupations similaires, faciliter des arrangements pacifiques de tous les griefs qui peuvent survenir de temps à autre entre les employés et:

ATTENDU QUE: C'est le désir et l'intention de cette convention d'aider à maintenir un état de vie normal pour ceux qui travaillent dans de telles industries et à cette fin aider à la maintenance d'une pratique efficace dans l'industrie.

ARTICLE 11.

OBLIGATIONS.

L'Employeur tel qu'entendu, n'emploiera pour travail intérieur de buanderie, que les membres en règle avec l'Union et le dit employeur reconnaît l'Union comme seul agent de liaison entre tout employé de buanderie, excepté ceux ci-après désignés.-

19/318P

Les stipulations qui suivent ne s'appliquent pas aux Exécutifs, Surintendants, contre-maitres et Bureau.-

Advenant la nécessité pour l'employeur de remercier un employé de ses services, il devra au préalable en aviser l'Union par écrit, et attendre l'accusé réception du dit avis par l'Union, et s'engage subséquemment à donner à cet employé renvoyé un avis de sept jours. Ce renvoi si considéré injuste, sera sujet aux stipulations de l'article IV.-

ARTICLE III.

DROITS DE L'EMPLOYEUR.

L'Employeur aura droit d'établir à sa discrétion les règlements qu'il jugera nécessaire et propices pour la bonne conduite de son établissement lesquels devront être observés par les employés de manière à diriger leurs fonctions et la nature de leur travail, l'Union reconnaît ces droits du dit employeur en autant que ces lois et règlements ne contradissent par les conditions de cette convention.

L'Employeur s'engage à n'employer que des membres de l'Union ainsi que les apprentis qui n'étant pas membres de l'Union seront en tout temps sous la juridiction de l'Union. l'Union s'engage à fournir en tout temps la main d'oeuvre capable de bien faire le travail pour lequel on l'engage.

Dans le cas où l'Union ne pourraient fournir l'aide qualifiée requise par l'Employeur, l'employeur peut alors se procurer ailleurs l'aide dont il a besoin, laquelle, si elle est apte, deviendra membre de l'union en payant la contribution requise. Mais, si l'apprenti ne rencontre pas les qualifications requises par l'Employeur ou l'Union il sera renvoyé.-

ARTICLE IV.

La main d'oeuvre expérimentée sera payée au même salaire que la main d'oeuvre régulière pour le même ouvrage mais sera à l'essai pour une période de deux semaines après quoi, il sera considéré comme employé permanent.

Après avoir fait sa demande de main-d'oeuvre à l'Union l'employeur devra attendre vingt-quatre (24) heures avant d'engager toute autre personne.

L'Employeur ne renverra aucun employé à moins qu'il ne le juge juste, ayant égard aux droits de l'employé. Advenant un renvoi, l'employé, se réserve le droit de soumettre sa réclamation au représentant de l'Union qui, s'il ne peut en venir à une entente avec l'Employeur, le soumettra à son tour au Comité d'Arbitrage qui étudiera la question et dont la décision sera considérée comme finale pour les deux parties.-

Il ne doit pas y avoir de récrimination contre aucun employé concernant les activités normales de l'Union. Il n'y aura aucune activité durant les heures de travail.

Dans le cas d'un renvoi la Compagnie (l'Employeur) consent à se réunir avec le Comité afin de justifier le renvoi.-

#### ARTICLE V.

##### OBLIGATIONS DES REPRESENTANTS DE L'UNION.

L'Employeur s'engage à reconnaître et à s'entendre avec les représentants de l'Union dans son établissement à des heures du jour que l'Union peut choisir. L'Employeur permettra à un représentant accrédité de l'Union de visiter son établissement à n'importe quel temps durant les heures de travail, dans le but de vérifier les listes des employés, les records de paye et les cartes de présence des employés, afin de déterminer si les règlements de l'Union sont observés dans le dit établissement. Cependant, cette inspection devra être faite en compagnie de l'Employeur ou de son représentant.

#### ARTICLE VI.

##### TRAVAIL supplémentaire conges.

##### Heures de Travail - Femmes - Hommes.

Dix (10) heures de travail constitueront une journée de travail.

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.

##### Travail Supplémentaire.

Tout employé travaillant plus que le nombre d'heures mentionnées dans cette convention pour une journée de dix (10) heures ou pour une semaine de cinquante (50) heures sera payé temps et demi pour ce travail supplémentaire.

Congés: Les jours suivants sont considérés comme jours de congés payés.

Jour de l'An  
Confédération.  
Vendredi Saint.

Jour de Noel.  
Action de Grâces.  
Fête du Travail.-

Tous les employés seront payés pour ces jours de congés, pourvu qu'ils aient travaillé toutes les heures régulières de la semaine. Ils seront payés quand même s'ils manquent leur travail pour des raisons sérieuses et bona fide.

Les employés travaillant les dimanches et jours de congés seront payés temps double pour ce travail supplémentaire.-

ARTICLE VII.

ECHELLE DE SALAIRE.

<u>Femmes.</u>	<u>Commencant</u>	<u>1 mois</u>	<u>3 mois.</u>
Boite	.50	.55	.60
Pourvoyeuse	.50	.55	.60
Plieuse	.55	.60	.65
Empaquetage	.55	.60	.65
Presseuse	.55	.60	.65
Couture	.50	.55	.60
Ouvrage Gén.			
<u>Hommes.</u>			
Laveur	.90	.95	1.00
Aide laveur	.85		.90
Extracteur	.70	.75	.80
Videur	.65	.70	.75
Vérificateur	.70	.75	.80
Aide Vérificateur	.70		.75
Secheur	.55		.60
Maintenance	.80	.85	.90
Ouvrage Gén.	\$ 40.00 par semaine.		
Camionneur	15% de commission \$40.00 par semaine.		

Il est entendu que durant l'année tout employé qui croit ne pas avoir le même taux à l'heure que son compagnon ou compagne peut demander un ajustement de salaire d'autant plus qu'il ou qu'elle peut prouver qu'il ou qu'elle a les qualifications requises pour ce même genre de travail. Alors la Compagnie et l'Union conjointement décidera si l'employé a les qualifications et la compétence requises.

Transferts- Groupe d'Employés.

Lorsque l'Employeur désire et juge nécessaire de changer un employé d'un travail à un autre, l'employé recevra le plus haut salaire à l'heure s'appliquant à ce genre de travail tel que plus haut mentionné.-

Pas de Diminution de Salaire.

Il n'y aura aucune diminution de salaire pour ceux qui reçoivent actuellement plus que le minimum mentionné ci-haut.-

Dans le cas d'une **diminution** en cours ou réengagement la séniorité prévaudra.

ARTICLE VIII.

VACANCES.

Une semaine de vacance payée sera accordée durant le mois de mai jusqu'à septembre inclusivement, à tout employé en service depuis le 1er mai de l'année précédente. Le salaire sera payé d'après la moyenne des dix (10) dernières semaines précédant la dite vacance.

Tout membre qui a été renvoyé de son travail ou qui s'est absenté de son travail à cause de maladie et engagé de nouveau, sera considéré comme membre qui a travaillé continuellement à condition cependant, que le dit renvoi ou la dite maladie n'excède pas soixante (60) jours et il aura droit à sa vacance.-

Tout employé ayant trois ans ou plus de service avec la Compagnie recevra deux (2) semaines de vacance payées.

Dans le cas d'un renvoi ou si un employé quitte son travail, la Compagnie consent à respecter l'Ordonnance No. 3 du Salaire minima de la Province de Quebec.-

ARTICLE IX.

RETENUE SYNDICALE.

L'Employeur consent à ce qu'une retenue syndicale soit employée pour la collection des contributions levées par l'Union sur ses membres.-

L'Employeur consent à déduire ces contributions des salaires des employés et à les verser à l'Union dans les (5) jours.

ARTICLE X. STEWARDS.

Il est entendu que l'Union peut avoir un représentant  
ûment accrédité, reconnu comme "Steward" dans chaque atelier  
et désigné par l'Union. Il sera du devoir du Steward de re-  
cevoir toute plainte et de la présenter à la Compagnie. Il  
est entendu et compris cependant que les Stewards n'auront  
d'autre autorité que celle donnée en vertu de cette convention.-

ARTICLE XI.

Tableau pour les bulletins d'affichage.

L'Employeur mettra à la disposition de l'Union un tableau  
placé à la vue des employés. Les avis portant le sceau de  
l'Union y seront affichés.-

ARTICLE XII.

CONDITIONS SANITAIRES.

L'Employeur fournira une ventilation adéquate des en-  
droits où se fait le travail. Il doit aussi fournir aux employés  
un appartement ou vestiaire confortable et sanitaire.-

ARTICLE XIII.

GREVE PIQUETS.

L'Employeur consent à ce qu'aucun membre de l'Union ne doi-  
ve briser une ligne de piqueteurs établie par l'Union. Aucun membre  
de l'Union ne sera requis de faire un travail venant d'une autre buanderie  
en grève.

ARTICLE XIV.

REGLEMENTS DES GRIEFS.

Afin de promouvoir la plus entière coopération entre les  
deux parties, tout grief qui peut survenir pendant la durée de  
convention, sera réglé comme suit:-

Tout employé ayant des griefs devra les discuter avec  
le STEWARD de l'établissement qui tentera l'ajustement avec le chef  
du département d'où le trouble émane.

Si aucun ajustement satisfaisant n'est conclu, l'agent  
d'affaire de l'Union devra alors présenter les griefs au représentant de  
la Compagnie et si aucune entente n'est obtenue, à un offi-  
cier plus élevé de la Compagnie.

Lorsqu'aucun arrangement ne peut être conclu au cours des  
démarches précédentes, les griefs seront alors soumis à un comité d'ar-  
bitrage conjoint, sur demande de l'une ou de l'autre.

parties concernée dans ce contrat. Le comité d'Arbitrage Conjoint sera composé de trois (3) membres, un choisi par la Compagnie, un autre par l'Union locale et le troisième désigné par les deux premiers membres nommés. Dans le cas où les membres choisis par la Compagnie et par l'Union ne s'entendraient pas sur le choix du troisième membre en dedans de trois (3) jours après la nomination, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Département du Travail Provincial qui appointera le troisième membre. Le Comité d'Arbitrage devra se réunir dans les cinq (5) jours suivant sa nomination et rendra compte de la décision prise par écrit, pas plus tard que cinq (5) jours après la clôture des discussions.

Il est entendu et compris que lorsqu'une décision est rendue par écrit et signée par deux des dits arbitres, la dite décision sera finale et considérée comme faisant partie du contrat entre l'Union et la Compagnie, et demeurera en force tout le temps de la durée de la convention.-

Il est mutuellement entendu qu'il n'y aura pas de cessation de travail durant les procédures d'ajustement et de plus, le Comité d'Arbitrage Conjoint aura pleine juridiction sur toute question qui <sup>ne</sup> serait pas spécifiquement couverte par cette convention et qui deviendrait un sujet de discussion.

#### ARTICLE XV.

##### PERIODES DE REPOS.

Tous les employés bénéficieront d'une période de dix (10) minutes l'avant-midi et l'après midi sans perte de salaire. Cependant, l'employé sera requis d'accomplir au moins trois (3) heures d'ouvrage l'avant-midi ou l'après-midi pour bénéficier de cette période de repos.

#### ARTICLE XVI.

##### RENCONTRE MENSUELLE.

Une fois par mois à période fixe le comité de griefs rencontrera la Compagnie pour discuter de tout grief important qui aurait pu survenir et soumettre à la compagnie toute suggestion pour le bon fonctionnement de l'atelier.-

ARTICLE XVII.

CHAUFFEURS.

Cette convention couvre aussi les chauffeurs. Les conditions sont ci-après attachées et connues sous le nom d'APPENDIX. Les taux et classifications sont inclus.

APPENDIX.

Camionneurs-chauffeurs	\$ 45.00 par semaine.
Remplacant	\$ 40.00 " "
Commission	15%

Il est entendu et convenu que les salaires de tous les employés seront révisés une fois par année soit au mois du 1er septembre et qu'à cette fin les négociations seront ouvertes pour cette clause seulement.-

ARTICLE XVIII.

Cette convention demeurera en force jusqu'à deux ans de cette date, le 1er septembre 1952 jusqu'au 31 août 1954.

Sauf et excepté la clause concernant les salaires qui doit être révisés une fois par an tel que convenu ci-haut. L'une ou l'autre des deux parties peut demander par écrit à l'autre le renouvellement de la convention avec amendements (30) jours avant l'expiration de la convention. Si aucun renouvellement n'est demandé, la convention demeure en force pour une autre période de deux (2) ans et ainsi de suite.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé ce 24ième jour du mois de septembre 1952.-

Imperial Supply Co.

UNION INTERNATIONALE DES  
EMPLOYÉS DE BUANDERIES  
Local 278 F.A.T.

Nicolas Sapinez.

Vraie copie Oct. 17/52

Roméo Tardif

Gérard ~~Desrosiers~~

signature **Illisible**

Alex Wexelman.

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

Faite et conclue ce 1er JOUR DE SEPTEMBRE 1951

ENTRE

LA BUANDERIE IMPERAIL SUPPLY CO., ayant sa place  
d'affaires au numéro 1471 rue Parthenais, Montréal,  
d'une part,

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR",

ET

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE BUANDERIES,  
LOCAL 278, une Union ouvrière affiliée à la  
FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL, d'autre part,

ci-après appelée "L'UNION".

ARTICLE I.- OBJET

L'objet de cette convention, le but et l'intention auxquelles les deux parties doivent s'en tenir sont:

- (A) Etablir un esprit de bonne entente entre employeur et employés;
- (B) Amener et établir un ordre élevé d'efficacité dans la dite industrie par l'intelligent coopération de l'employeur et de l'employé.

ATTENDU QUE: les deux parties sont désireuses de prévenir les grèves et contre-grèves et de maintenir à l'échelle de salaires sur une base uniforme, heures de travail et conditions parmi les membres de l'Union, les particulières et les corporations qui engagent des ouvriers de buanderies et autres dans les emplois ou occupations similaires, faciliter des arrangements pacifiques de tous les griefs qui peuvent survenir de temps à autre entre les employés, et;

ATTENDU QUE: c'est et l'intention de cette convention d'aider à maintenir un état de vie normal pour ceux qui travaillent dans de telles industries et à cette fin aider à la maintenance d'une pratique efficace dans l'industrie.

ARTICLE II.- OBLIGATIONS

L'employeur, tel qu'entendu, n'emploiera pour travail intérieur de buanderie, que les membres en règle avec l'Union et le dit employeur reconnaît l'Union comme seul agent de liaison entre tout employé de buanderie, excepté ceux ci-après désignés.

Les stipulations qui suivent ne s'appliquent pas aux Exécutifs  
Surintendants et Contremaitres, Bureau, Ingenieur, Stationnaire.

L'employeur consent à décharger tout membre de l'Union à sept (7) jours d'avis par écrit, lequel est reporté au Secrétaire ou tout autre officier de l'Union, comme suspendu ou exclu de la dite Union.

ARTICLE III - DROITS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur aura droit d'établir à sa discrétion les règlements qu'il jugera nécessaires et propices pour la bonne conduite de son établissement, lesquels devront être observés par les employés de manière à diriger leurs fonctions et la nature de leur travail; l'Union reconnaît ces droits du dit employeur en autant que ces lois et règlements ne contredisent par les conditions de cette convention.

L'employeur s'engage à n'employer que des membres de l'Union, ainsi que les apprentis, qui n'étant pas membres de l'Union seront en tout temps sous la juridiction de l'Union. L'Union s'engage à fournir en tout temps la main-d'œuvre compétente requise par l'Employeur, c'est-à-dire, main-d'œuvre capable de bien faire la travail pour lequel on l'engage.

Dans le cas où l'Union ne pourrait fournir l'aide qualifiée requise par l'employeur, l'Employeur peut alors se procurer ailleurs l'aide dont il a besoin, laquelle, si elle est apte, deviendra membre de l'Union en payant la contribution requise. Mais, si l'apprenti ne rencontre pas les qualifications requises par l'employeur ou l'Union, il sera renvoyé.

ARTICLE IV

La main-d'œuvre expérimentée sera payée au même salaire que le main-d'œuvre régulière pour le même ouvrage mais, sera à l'essai pour une période de deux semaines après quoi il sera considéré comme employé permanent.

Après avoir fait sa demande de main-d'œuvre à l'Union, l'employeur devra attendre vingt-quatre (24) heures avant d'engager toute autre personne.

L'employeur ne renverra aucun employé à moins qu'il ne le juge juste, ayant égard aux droits de l'employé. Advenant un renvoi, l'employé se réserve le droit de soumettre sa réclamation au représentant de l'Union qui, s'il ne peut en venir à une entente avec l'employeur, le soumettra à son tour au Comité d'Arbitrage qui étudiera la question et dont la décision sera considérée comme finale pour les deux parties.

Il ne doit pas y avoir de récrimination contre aucun employé concernant les activités normales de l'Union. Il n'y aura aucune activité durant les heures de travail.

Dans le cas d'un renvoi la Compagnie (L'employeur) consent à se réunir avec le comité afin de justifier le renvoi.

ARTICLE V.- OBLIGATIONS DES REPRESENTANTS DE L'UNION

L'employeur s'engage à reconnaître et à s'entendre avec les représentants de l'Union dans son établissement à des heures du jour que l'Union peut choisir. L'employeur permettra à un représentant accrédité de l'Union de visiter son établissement à n'importe quel temps durant les heures de travail, dans le but de vérifier les listes des employés, les records de paye et les cartes de présence des employés, afin de déterminer si les règlements de l'Union sont observés dans le dit établissement. Cependant, cette inspection devra être faite en compagnie de l'employeur ou de son représentant.

ARTICLE VI.- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE - CONGES

Heures de Travail.- Femmes

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail pour les employés du sexe féminin, si le travail est requis.

Heures de Travail - Hommes

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail pour les employés du sexe masculin, si le Travail est requis.

Travail Supplémentaire

Tout employé travaillant plus que le nombre d'heures mentionnées dans cette convention pour une journée ou pour une semaine sera payé temps-et-demi pour ce travail supplémentaire.

Congés

Les jours suivants sont considérés comme jours de congés:

Jour de l'An	Jour de Noel
Confédération	Action de Grâces
Vendredi Saint	Fête du Travail

Tous les employés seront payés pour ces jours de congés, moyennant qu'ils aient travaillé toutes les heures régulières de cette semaine

Travail du Dimanche et Jours de Congés

Les employés travaillant les dimanches et jours de congés seront payés temps double pour ce travail supplémentaire.

ARTICLE VII - ECHELLE DE SALAIRE

FEMMES

De 45¢ à 75¢ l'heure selon leur qualifications

FEMMES - Sans Expérience

Les employés du sexe féminin, inexpérimentées recevront quarante-cinq (45)

cents de l'heure pour les trois (3) premières semaines. Les deux (2) semaines suivantes, elles recevront cinquante (50) cents de l'heure. Après la cinquième (5) semaine elles recevront un salaire basé sur les salaires payés à cet atelier pour le même genre de travail en autant toutefois, qu'elles ont les qualifications et la compétence requises pour remplir cet emploi. La Compagnie et l'Union conjointement décidera si l'employé a les qualifications et la compétence requises.

#### HOMES

De 55¢ à \$1.00 l'heure selon leur qualification.

Toute aide du sexe masculin sans expérience, recevra un minimum de pas moins que cinquante-cinq (55) cents l'heure comme taux d'engagement.

Tout employé du sexe masculin recevra une augmentation de cinq (5) cents l'heure après trois (3) semaines.

Après la cinquième (5) semaine tout employé de sexe masculin recevra un salaire basé sur les salaires payés à l'atelier pour le même genre de travail en autant toutefois qu'il a les qualifications et la compétence nécessaires pour remplir cet emploi.

Il est entendu que durant l'année tout employé qui croit ne pas avoir le même taux à l'heure que son compagnon ou compagne peut demander un ajustement de salaire d'autant plus qu'il ou qu'elle peut prouver qu'il ou qu'elle a les qualifications requises pour ce même genre de travail. Alors l'employeur consent à ajuster le taux de salaire équivalent à l'autre.

#### Transferts - Groupe d'Employés

Lorsque l'employeur désire et juge nécessaire de changer un employé d'un travail à un autre, l'employé recevra le plus haut salaire à l'heure s'appliquant à ce genre de travail, tel que plus haut mentionné.

#### Pas de Diminution de Salaire

Il n'y aura aucune diminution de salaire pour ceux qui reçoivent actuellement plus que le minimum mentionné ci-haut.

Dans le cas d'une diminution en cours, ou réengagement, la séniorité prévaudra.

#### ARTICLE VIII- VACANCES

Une semaine de vacances payée sera accordée durant le mois de mai jusqu'à septembre inclusivement, à tout employé en service depuis le 1er mai de l'année précédente. Le salaire sera payé d'après la moyenne des dix (10) dernières semaines précédant la dite vacance

Tout membre qui a été renvoyé de son travail ou qui s'est absenté de son travail à cause de maladie et engagé de nouveau, sera considéré comme membre qui a travaillé continuellement, à condition cependant, que le dit renvoi ou la dite maladie n'excède pas soixante (60) jours et il aura droit à sa vacance.

Tout employé ayant cinq (5) ans ou plus de service avec la compagnie recevra deux (2) semaines de vacance payées.

Dans le cas d'un renvoi ou si un employé quitte son travail, la compagnie consent à respecter l'Ordonnance N. 3 du Salaire Minimum de la Province de Québec.

ARTICLE IX - RETENUE SYNDICALE

L'employeur consent à ce qu'une retenue syndicale soit employée pour la collection des contributions levées par l'Union sur ses membres.

L'employeur consent à déduire ces contributions des salaires des employés et à les verser à l'Union dans les cinq (5) jours.

ARTICLE X- STEWARDS

Il est entendu que l'Union peut avoir un représentant dûment accrédité, reconnu comme "Steward" dans chaque atelier et désigné par l'Union. Il sera du devoir du Steward de recevoir toute plainte et de la présenter à la compagnie. Il est entendu et compris cependant, que, les Stewards n'auront d'autre autorité que celle donnée en vertu de cette convention.

ARTICLE XI - TABLEAU POUR LES BULLETINS D'AFFICHAGE

L'employeur mettra à la disposition de l'Union un tableau placé à la vue des employés. Les avis portant le secou de l'Union y seront affichés.

ARTICLE XII- CONDITIONS SANITAIRES

L'employeur fournira une ventilation adéquate des endroits où se fait le travail. Il doit aussi fournir aux employés un appartement ou vestiaire confortable et sanitaire.

ARTICLE XIII- GREVE- PIQUETS

L'employeur consent à ce qu'aucun membre de l'Union ne doive briser une ligne de piqueteurs établie par l'Union. Aucun membre de l'Union ne sera requis de faire un travail venant d'une autre buanderie en grève.

ARTICLE XIV - REGLEMENTS DES GRIEFS

Afin de promouvoir le plus entière coopération entre les deux parties, tout grief qui peut survenir pendant la durée de cette convention, sera réglé comme suit:

Tout employé ayant des griefs devra les discuter avec le "Steward" de l'établissement qui tentera l'ajustement avec le chef du département d'où le trouble émane.

Si aucun ajustement satisfaisant n'est conclu, l'agent d'affaires de l'Union devra alors présenter les griefs au gérant de la compagnie et si encore aucune entente n'est obtenue, à un officier plus élevé de la compagnie.

Lorsqu'aucun arrangement ne peut être conclu au cours des démarches précédentes, les griefs seront alors soumis à un comité d'Arbitrage Conjoint, sur demande de l'Une ou de l'autre partie concernée dans ce contrat. Le Comité d'Arbitrage Conjoint sera composé de trois (3) membres, un choisi par la compagnie, un autre par l'Union locale et le troisième désigné par les deux premiers membres nommés. Dans le cas où les membres choisis par la compagnie et par l'Union ne s'entendaient pas sur le choix du troisième membre en dedans de trois (3) jours après la nomination, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Département du Travail Provincial qui appointera le troisième membre. Le Comité d'Arbitrage devra se réunir dans les cinq (5) jours suivant sa nomination et rendra compte de la décision prise par écrit, pas plus tard que cinq (5) jours après la clôture des discussions.

Il est entendu et compris que lorsqu'une décision est rendue par écrit et signée par deux des dits arbitres, la dite décision sera finale et considérée comme faisant partie du contrat entre l'Union et la compagnie, et demeurera en force tout le temps de la durée de la convention.

Il est mutuellement entendu qu'il n'y aura pas de cessation de travail durant les procédures d'ajustement et de plus, le Comité d'Arbitrage Conjoint aura pleine juridiction sur toute question qui ne serait pas spécifiquement couverte par cette convention et qui deviendrait un sujet de discussion.

#### ARTICLE XV - PERIODES DE REPOS

Tous les employés bénéficieront d'une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et l'après-midi sans perte de salaire. Cependant l'employé sera requis, d'accomplir au moins trois (3) heures d'ouvrage l'avant-midi ou l'après-midi pour bénéficier de cette période de repos.

#### ARTICLE XVI - RENCONTRE BI-MENSUELLES

Deux fois par mois à période fixe le comité de grief rencontrera la compagnie pour discuter de tout grief important qui aurait pu survenir et soumettre à la compagnie toute suggestion pour le bon fonctionnement de l'atelier.

#### ARTICLE XVII- CHAUFFEURS

Cette convention couvre aussi les chauffeurs. Les conditions sont ci-après attachées et connues sous le nom D'APPENDIX. Les taux et classifications sont inclus. Il est de plus entendu et compris qu'une augmentation générale de \_\_\_\_\_ sera accordée à tous les chauffeurs

de l'employeur.

APPENDIX

Camionneur-chauffeur	\$40.00 par semaine
Remplaçant	\$35.00 par semaine

ARTICLE XVIII - DUREE DE LA CONVENTION

Cette convention demeurera en force jusqu'à un an de cette date, le 1er septembre 1951, jusqu'au 31 août 1952. L'une ou l'autre des deux parties peut demander par écrit à l'autre le renouvellement de la convention avec amendements trente (30) jours avant l'expiration de la convention. Si aucun renouvellement n'est demandé, la convention demeure en force pour une autre période d'un an et ainsi de suite.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé, ce 17ième jour  
du mois de septembre 1951

IMPERIAL SUPPLY CO.

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES  
DE BUANDERIE, LOCAL 278, F.A.T.

Elisible  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

René Tardif Int. Org.  
\_\_\_\_\_  
Gérard Desrosiers  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CETTE CONVENTION, faite et conclue ce 1er jour de septembre 1949 par et entre la Buanderie Imperial Supply Co., ayant sa place d'affaire au numéro 1471 rue Parthenais, Montréal, D'une part,

ci-après appelée "EMPLOYEUR"

et

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE BUANDERIE, Local 278, une Union ouvrière affiliée à la "FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL" d'autre part,

ci-après appelée "L'UNION"

ARTICLE I- OBJET

L'objet de cette convention, le but et l'intention auxquels les deux parties doivent s'en tenir sont:

- a) Etablir un esprit de bonne entente entre employeur et employés;
- b) Amener et établir un ordre élevé d'efficacité dans la dite industrie par l'intelligente coopération de l'employeur et de l'employé.

ATTENDU QUE: les deux parties sont désireuses de prévenir les grèves et contre-grèves et de maintenir l'échelle de salaires sur une base uniforme, heures de travail et conditions parmi les membres de L'Union, les particuliers et les corporations qui engagent des ouvriers de buanderies et autres dans des emplois ou occupations similaires, faciliter des arrangements pacifiques de tous les griefs qui peuvent survenir de temps à autre entre les employés, et;

ATTENDU QUE: c'est le désir et l'intention de cette convention d'aider à maintenir un état de vie normal pour ceux qui travaillent dans de telles industries et à cette fin aider à la maintenance d'une pratique efficace dans l'industrie.

ARTICLE II-OBLIGATIONS

L'employeur, tel qu'entendu, n'emploiera pour travail intérieur de buanderie, que les membres en règle avec L'Union et le dit Employeur reconnaît L'Union comme seul agent de liaison entre tout employé de buanderie, excepté ceux ci-après désignés.

Les stipulations qui suivent ne s'appliquent pas aux Exécutifs, Surintendants et Contremaitres. Bureau, Ingenieurs Stationnaires

L'Employeur consent à décharger tout membre de L'Union à sept (7) jours d'avis par écrit, lequel est reporté au Secrétaire ou tout autre officier de L'Union, comme suspendu ou exclu de la dite Union.

19/2185

ARTICLE III DROITS DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR aura droit d'établir à sa discrétion les règlements qu'il jugera nécessaires et propices pour la bonne conduite de son établissement, les quels devront être observés par les employés de manière à diriger leurs fonctions et la nature de leur travail; L'Union reconnaît ces droits du dit Employeur en autant que ces lois et règlements ne contredisent pas les conditions de cette convention.

L'Employeur s'engage à n'employer que des membres de L'Union, ainsi que les apprentis, qui n'étant pas membres de L'Union seront en tout temps sous la juridiction de L'Union. L'Union s'engage à fournir en tout temps la main-d'oeuvre compétente requise par L'Employeur, c'est-à-dire, main-d'oeuvre capable de bien faire le travail pour lequel on l'engage.

Dans le cas où l'union ne pourrait fournir l'aide qualifiée requise par L'Employeur, L'Employeur peut alors se procurer ailleurs l'aide dont il a besoin, laquelle, si elle est apte, deviendra membre de L'Union en payant la contribution requise. Mais, si l'apprenti ne rencontre pas les qualifications requises par L'Employeur ou L'Union, il sera renvoyé.

ARTICLE IV

La main-d'oeuvre expérimentée sera payée au même salaire que la main-d'oeuvre pour le même ouvrage mais, sera à l'essai pour une période de deux semaines après quoi, il sera considéré comme employé permanent.

Après avoir fait sa demande de main-d'oeuvre à L'Union, L'Employeur devra attendre vingt-quatre (24) heures avant d'engager toute autre personne.

L'Employeur ne renverra aucun employé à moins qu'il ne le juge juste, ayant égard aux droits de l'employé. Advenant un renvoi, L'employé se réserve le droit de soumettre sa réclamation au représentant de L'Union qui, s'il ne peut en venir à une entente avec L'Employeur, le soumettra à son tour au Comité d'Arbitrage qui étudiera la question et dont la décision sera considérée comme finale pour les deux parties.

Il ne doit pas y avoir de récrimination contre aucun employé concernant les activités normales de L'Union. Il n'y aura aucune activité durant les heures de travail.

ARTICLE V- OBLIGATIONS DES REPRESENTANTS DE L'UNION

L'Employeur s'engage à reconnaître et à s'entendre avec les représentants de L'Union dans son établissement à des heures du jour que

L'Union peut choisir. L'Employeur permettra à un représentant accédité de L'Union de visiter son établissement à n'importe quel temps durant les heures de travail, dans le but de vérifier les listes des employés, les records de paye et les cartes de présence des employés, afin de déterminer si les règlements de L'Union sont observés dans le dit établissement. Cependant, cette inspection devra être faite en compagnie de L'Employeur ou de son représentant.

#### ARTICLE VI - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE - CONGES

##### Heures de travail - Femmes

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail pour les employés du sexe féminin.

##### Heures de Travail - Hommes

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail pour les employés du sexe masculin.

##### Travail Supplémentaire

Tout employé travaillant plus que le nombre d'heures mentionnées dans cette convention pour une journée ou pour une semaine sera payé temps-et-demi pour ce travail supplémentaire.

##### Congés

Les jours suivants sont considérés comme jours de congés:

Jour de L'An	Jour de Noel
St. Jean-Baptiste	Action de Grâces
Vendredi Saint	Fête du Travail

Tous les employés seront payés pour ces jours de congés, moyennant qu'ils aient travaillé toutes les heures régulières de cette semaine

##### Travail du Dimanche et Jours de Congés

Les employés travaillant les dimanches et jours de congés seront payés temps double pour ce travail supplémentaire.

#### ARTICLE VII - ECHELLE DE SALAIRE - FEMMES

##### Sans Expérience - Femmes

Les employés du sexe féminin, inexpérimentées recevront quarante (40) CENTS de l'heure pour les trois (3) premières semaines. Les deux (2) semaines suivantes, elles recevront quarante-cinq (45) cents de l'heure. Après la cinquième (5) semaine elles recevront un salaire basé sur les salaires payés à cet atelier pour le même genre de travail en autant toutefois, qu'elles ont les qualifications et la compétence requises pour remplir cet emploi. La compagnie décidera si l'employé a les qualifications et la compétence requises.

ECHELLES DE SALAIRE -HOMMESSalaire Minimum

Tout aide du sexe masculin sans expérience, recevra un minimum de pas moins que cinquante (50) cents l'heure comme taux d'engagement.

Tout employé du sexe masculin recevra une augmentation de cinq (5) cents l'heure après trois (3) semaines.

Après la cinquième (5) semaine tout employé de sexe masculin recevra un salaire basé sur les salaires payés à l'atelier pour le même genre de travail en autant toutefois qu'il a les qualifications et la compétence nécessaires pour remplir cet emploi.

La compagnie accepte de donner à tous les employés couverts par cette convention une augmentation de trois (3) sous l'heure à dater du premier septembre 1949. L'indice actuel du coût de la vie à Montréal est 163.4.

De trois mois en trois mois la compagnie accepte de donner à tous les employés couverts par cette convention une augmentation équivalente au coût de la vie; cependant, la compagnie se réserve le privilège de diminuer la dite augmentation du coût de la vie si l'indice du Gouvernement Fédérale indique une baisse; toutefois ni la base de salaire, ni le taux de salaire ne devra être réduit.

Transferts- Groupe d'Employés

Lorsque L'Employeur désire et juge nécessaire de changer un employé d'un travail à un autre, L'Employé recevra le plus haut salaire à l'heure s'appliquant à ce genre de travail, tel que plus haut mentionné.

PAS DE DIMINUTION DE SALAIRE

Il n'y aura aucune diminution de salaire pour ceux qui reçoivent actuellement plus que le minimum mentionné ci-haut.

Dans le cas d'une diminution en cours, ou ré-engagement, la séniorité prévaudra.

ARTICLE VIII- VACANCES

Une semaine de vacances payée sera accordée durant le mois de mai jusqu'à septembre inclusivement, à tout employé en service depuis le 1er mai de l'année précédente. Le salaire sera payé d'après la moyenne des dix (10) dernières semaines précédant la dite vacance. Tout membre qui a été renvoyé de son travail ou qui s'est absenté de son travail à cause de maladie et engagé de nouveau, sera considéré comme membre qui a travaillé continuellement, à condition cependant, que le dite renvoi ou la dite maladie n'excède pas soixante (60) jours et il aura droit à sa vacance.

Tout employé ayant cinq ans ou plus de service avec la compagnie recevra deux (2) semaines de vacance payées.

ARTICLE IX RETENUE SYNDICALE

L'Employeur consent à ce qu'une retenue syndicale soit employée pour la collection des contributions levées par L'Union sur ses membres

L'Employeur consent à déduire ces contributions des salaires des employés et à les verser à L'Union dans les cinq (5) jours.

ARTICLE X - STEWARDS

Il est entendu que L'Union peut avoir un représentant dûment accrédité, reconnu comme "Steward" dans chaque atelier et désigné par L'UNION. Il sera du devoir du "Steward" de recevoir toute plainte et de la présenter à la compagnie. Il est entendu et compris cependant que, les "Stewards" n'auront d'autre autorité que celle donnée en vertu de cette convention.

ARTICLE XI - TABLEAU POUR LES BULLETINS D'AFFICHAGE

L'Employeur mettra à la disposition de L'Union en tableau placé à la vue des employés. Les avis portant le sceau de L'Union y seront affichés.

ARTICLE XII - CONDITIONS SANITAIRES

L'Employeur fournira une ventilation adéquate des endroits où se fait le travail. Il doit aussi fournir aux employés un appartement ou vestiaire confortable et sanitaire.

ARTICLE XIII - GREVE - PIQUETS

L'Employeur consent à ce qu'aucun membre de L'Union ne doive briser une ligne de piquetage établie par L'Union. Aucun membre de L'Union ne sera requis de faire un travail venant d'une autre buanderie en grève.

ARTICLE XIV - REGLEMENTS DES GRIEFS

Afin de promouvoir la plus entière coopération entre les deux parties, tout grief qui peut survenir pendant la durée de cette convention, sera réglé comme suit:

Tout employé ayant des griefs devra les discuter avec le "Steward" de l'établissement qui tentera l'ajustement avec le chef du département d'où le trouble émane.

Si aucun ajustement satisfaisant n'est conclu, l'agent d'affaires de L'Union devra alors présenter les griefs au gérant de la compagnie et si encore aucune entente n'est obtenue, à un officier plus élevé de la compagnie.

Lorsqu'aucun arrangement ne peut être conclu au cours des démarches précédentes, les griefs seront alors soumis à un Comité d'Arbitrage Conjoint, sur demande de l'une ou de l'autre partie concernée dans ce contrat. Le Comité d'Arbitrage Conjoint sera composé de trois (3) membres, un choisi par la compagnie, un autre par L'Union locale et le troisième désigné par les deux premiers membres nommés. Dans le cas où les membres choisis par la compagnie et par L'Union ne s'entendaient pas sur le choix du troisième membre en dedans de trois (3) jours après la nomination, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Département du Travail provincial qui appointera le troisième membre. Le Comité d'Arbitrage devra se réunir dans les cinq (5) jours suivant sa nomination et rendra compte de la décision prise par écrit, pas plus tard que cinq (5) jours après la clôture des discussions.

Il est entendu et compris que lorsqu'une décision est rendue par écrit et signée par deux des dits arbitres, la dite décision sera finale et considérée comme faisant partie du contrat entre L'Union et la Compagnie, et demeurera en force tout le temps de la durée de la convention.

Il est mutuellement entendu qu'il n'y aura pas de cessation de travail durant les procédures d'ajustement et de plus, le Comité d'Arbitrage Conjoint aura pleine juridiction sur toute question qui ne serait pas spécifiquement couverte par cette convention et qui deviendrait un sujet de discussion.

#### ARTICLE XV - PERIODES DE REPOS

Tous les employés de 3 mois de service ou plus bénéficieront d'une période de repos de dix (10) minutes l'avant midi et l'après-midi sans perte de salaire. Cependant l'employé sera requis d'accomplir au moins 3 heures d'ouvrage l'avant-midi ou l'après-midi pour bénéficier de cette période de repos;

#### ARTICLE XVI - RENCONTRES BI-MENSUELLES

Deux fois par mois à période fixe le comité de grief rencontrera la compagnie pour discuter de tout grief important qui aurait pu survenir et soumettre à la compagnie toute suggestion pour le bon fonctionnement de l'atelier.

ARTICLE XVII - DUREE

Cette convention demeurera en force jusqu'à un an de cette date et trente (30) jours avant l'expiration de la dite convention, l'une ou l'autre des deux parties peut demander par écrit à l'autre le renouvellement de la convention avec amendements. Si aucun renouvellement n'est demandé, la convention demeure en force pour une autre période d'un an et ainsi de suite.

ARTICLE XVIII- CHAUFFEURS

Cette convention couvre aussi les chauffeurs. Les conditions sont ci-après attachées et connues sous le nom D'APPENDIX. Les taux et classification sont inclus. Il est de plus entendu et compris qu'une augmentation générale de sera accordée à tous les chauffeurs de L'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé, le jour de l'année plus haut mentionné.

IMPERIAL SUPPLY CO.

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES  
DE BUANDERIES, LOCAL 278, F.A.T.

C. Vicolos

E. Lapointe

G. DESROSIERS.

ROMEO TARDIF.

L.V. Flag

" APPENDIX "

Camionneur-chauffeur.....

Remplaçant.....

Non-Expérimenté.....

cf. A. 322

CETTE CONVENTION , faite et conclue ce 21ème jour d'août 1946 par et entre la Buandrie Imperial Supply Co., ayant sa place d'affaire au numero 1471 rue Phartenais , Montreal, d'une part, ci-après appelés "EMPLOYEUR" , et L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE BUANDRIES, Local 278, une Union ouvrière affiliée à la "FEDERATION AMERICAINE" DU TRAVAIL" d'autre part, ci-après appelée L'UNION.

#### ARTICLE 1

OBJET: L'objet de cette convention, le but et l'intention auxquels les deux parties doivent s'en tenir sont:-

- (a) Etablir un esprit de bonne entente entre employeur et employés.
- (b) Amener et établir un ordre élevé d'efficacité dans ladite industrie par l'intelligente coopération de l'employeur et de l'employé.

ATTENDU QUE: les deux parties sont désireuses de prévenir les grèves et contre-grèves et de maintenir l'échelle de salaires sur une base uniforme, heures de travail et conditions parmi les membres de L'Union , les particuliers et les corporations qui engagent des ouvriers de buandries et autres dans des emplois ou occupations similaires, faciliter des arrangements pacifiques de tous les griefs qui peuvent survenir de temps à autre entre les employés et;

ATTENDU QUE: c'est le désir et l'intention de cette convention d'aider à maintenir un état de vie normal pour ceux qui travaillent dans de telles industries et à cette fin aider à la maintenance d'une pratique efficace dans l'industrie.

#### ARTICLE 11

OBLIGATIONS: L'Employeur , tel qu'entendu, n'emploiera pour travail intérieur de buanderie, que les membres en règle avec l'Union et ledit employeur reconnaît l'Union comme seul agent de liaison entre tout employé de buanderie, excepté ceux-ci-après désignés.

Les stipulations qui suivent ne s'appliquent pas aux Exécutifs, Surintendants et Contremaîtres.

L'Employeur consent à décharger tout membre de l'UNION à sept (7) jours

No. 1510

d'avis par écrit, lequel est reporté au Secrétaire ou tout autre officier de l'Union, comme suspendu ou exclu de ladite Union.

ARTICLE III

DROITS DE L'EMPLOYEUR: L'Employeur aura droit d'établir à sa discrétion les règlements qu'il jugera nécessaires et propices pour la bonne conduite de son établissement, lesquels devront être observés par les employés, de manière à diriger leurs fonctions et la nature de leur travail ; l'Union reconnaît ces droits dudit Employeur en autant que ces lois et règlements ne contredisent pas les conditions de cette convention.

L'Employeur s'engage à n'employer que des membres de l'Union, ainsi que les apprentis, qui n'étant pas membres de l'Union seront en tout temps sous la juridiction de l'Union. L'Union s'engage à fournir en tout temps la main-d'oeuvre compétente requise par l'Employeur, c'est-à-dire, main-d'oeuvre capable de bien faire le travail pour lequel on l'engage.

Dans le cas où l'UNION ne pourrait fournir l'aide qualifiée requise par l'Employeur, l'Employeur peut alors se procurer ailleurs l'aide dont il a besoin, laquelle, si elle est apte, deviendra membre de l'Union en payant la contribution requise. Mais, si l'apprenti ne rencontre pas les qualifications requises par l'Employeur ou l'Union, il sera renvoyé.

ARTICLE IV

La main-d'oeuvre expérimentée sera payée au même salaire que la main-d'oeuvre régulière pour le même ouvrage mais, sera à l'essai pour une période de deux semaines après quoi, il sera considéré comme employé permanent.

Après avoir fait sa demande de main-d'oeuvre à l'Union, l'Employeur devra attendre vingt-quatre (24) heures avant d'engager toute autre personne.

L'Employeur ne renverra aucun employé à moins qu'il ne le juge juste, ayant égard aux droits de l'employé. Advenant un renvoi, l'employé se réserve le droit de soumettre sa réclamation au représentant de l'Union qui, s'il ne peut en venir à une entente avec l'employeur, le soumettra à son tour au Comité d'Arbitrage qui étudiera la question et dont la décision sera considérée comme finale pour les deux parties.

Il ne doit pas y avoir de récrimination contre aucun employé concernant les activités normales de l'Union. Il n'y aura aucune activité durant les heures de travail.

ARTICLE V

OBLIGATIONS DES REPRESENTANTS DE L'UNION: L'Employeur s'engage à reconnaître et à s'entendre avec les représentants de l'Union dans son établissement à des heures du jour que l'Union peut choisir. L'Employeur permettra à un représentant accrédité de l'Union de visiter son établissement à n'importe quel temps durant les heures de travail, dans le but de vérifier les listes des employés, les records de paye et les cartes de présence des employés, afin de déterminer si les règlements de l'Union sont observés dans ledit établissement. Cependant, cette inspection devra être faite en compagnie de l'Employeur ou de son représentant.

ARTICLE VI

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE - CONGES:

HEURES DE TRAVAIL - FEMMES:

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail pour les employés du sexe féminin.

HEURES DE TRAVAIL - HOMMES:

Cinquante (50) heures de travail constitueront une semaine de travail pour les employés du sexe masculin.

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE:

Tout employé travaillant plus que le nombre d'heures mentionnées dans cette convention pour une journée ou pour une semaine sera payé temps-et-demi pour ce travail, supplémentaire.

CONGES:

Les jours suivants sont considérés comme jours de congés.

Jour de l'An  
St. Jean Baptiste  
Vendredi Saint

Jour de Noël  
Action de Grâce  
Fête du Travail

Tout employé sera payé pour ces jours de congés.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS DE CONGES:

Les employés travaillant les dimanches et jours de congés seront payés temps double pour ce travail supplémentaire.

ARTICLE VII

ECHELLE DE SALAIRE - FEMMES:

SALAIRE MINIMA:

Pendant toute la durée de cette convention, les salaires minima suivants devront prévaloir.

(a) Le salaire minimum de toute employée du sexe féminin sera de \_\_\_\_\_ de l'heure.

- (b) Aucune employée du sexe féminin ne recevra une augmentation de moins de .10 sous de l'heure.
- (c) Les employées du sexe féminin payées à la semaine ne devront pas recevoir d'augmentation de moins de \_\_\_\_\_ par semaine. En aucun cas, le salaire des employés du sexe féminin ne devra être moins que \_\_\_\_\_ par semaine.
- (d) L'Union reconnaît le procédé actuel de payer les employés travaillant au morceau. Cependant, les employées du sexe féminin ne devront pas recevoir d'augmentation de moins de \_\_\_\_\_ de l'heure basée sur leur salaire régulier. En aucun cas, le salaire minimum d'une employée travaillant au morceau ne devra être moins que le salaire minimum de l'heure mentionné ici. Les employés travaillant au morceau recevront une garantie de \_\_\_\_\_ de l'heure advenant défectuosité de machine ou ralenti ou manque d'ouvrage, etc.
- (e) Le salaire minimum pour les employées travaillant au morceau devra être de \_\_\_\_\_ de l'heure.

SANS EXPERIENCE - FEMMES:

Les employées du sexe féminin, inexpérimentées recevront \_\_\_\_\_ de l'heure pour les trois (3) premières semaines. Les deux (2) semaines suivantes, elles recevront \_\_\_\_\_ de l'heure.

Après la cinquième (5) semaine, elles recevront un salaire basé sur l'échelle établie dans cette convention.

ECHELLE DE SALAIRES - HOMMES:

SALAIRE MINIMA:

Toute aide du sexe masculin recevra un minimum de pas moins que \_\_\_\_\_ de l'heure.

- (a) Le salaire minimum de tout employé masculin sera de \_\_\_\_\_ de l'heure.
- (b) Aucun employé du sexe masculin ne recevra une augmentation de moins que .10 sous de l'heure.
- (c) Les employés du sexe masculin payés à la semaine ne doivent pas recevoir d'augmentation de moins que \_\_\_\_\_ par semaine.

SANS EXPERIENCE - HOMMES:

Les employés du sexe masculin, sans expérience, recevront un minimum de \_\_\_\_\_ de l'heure pour les trois (3) premières semaines de service. Après la troisième (3) semaine d'apprentissage, ils recevront un salaire basé sur l'échelle établie dans cette convention.

TRANSFERS - GROUPE D'EMPLOYES:

Lorsque l'Employeur désire et juge nécessaire de changer un employé d'un travail à un autre, l'employé recevra le plus haut salaire à l'heure s'appliquant à ce genre de travail, tel que plus haut mentionné.

ARTICLE VIII:

PAS DE DIMINUTION DE SALAIRE:

Il n'y aura aucune diminution de salaire pour ceux qui reçoivent actuellement plus que le minimum mentionné ci-haut.

Dans le cas d'une diminution en cours, ou ré-engagement, la seniorité prévaudra.

ARTICLE IX:

VACANCES:

Une semaine de vacance payée sera accordée durant le mois de mai jusqu'à septembre inclusivement, à tout employé en service depuis le 1er mai de l'année précédente. Le salaire sera payé d'après la moyenne de dix (10) dernières semaines précédant ladite vacance et pas moins que \_\_\_\_\_ heures. Tout membre qui a été renvoyé de son travail ou qui s'est absenté de son travail à cause de maladie et engage de nouveau, sera considéré comme membre qui a travaillé continuellement, à condition cependant, que ledit renvoi ou ladite maladie n'exécède pas soixante (60) jours et il aura droit à sa vacance.

ARTICLE X:

CHECK - OFF:

L'Employeur consent à ce que le "Check-Off System" soit employé pour la collection des contributions levées par l'Union sur ses membres employés par l'Employeur.

L'Employeur consent à déduire ces contributions des salaires des employés et à les verser à l'Union dans les cinq (5) jours.

Tout argent reçu et collecté comme contribution ne sera pas ajouté aux fonds de l'Employeur mais sera gardé en dépôt pour le bénéfice de l'Union. L'Union obtiendra de ses membres l'autorité pour l'Employeur de collecter ces dites contributions.

ARTICLE XI:

STEWARDS:

Il est entendu que l'Union peut avoir un représentant dûment accrédité, reconnu comme "Steward" dans chaque usine et désigné par l'Union. Il sera de son devoir de recevoir toute plainte et de la présenter aux autorités.

Si aucun ajustement satisfaisant n'est conclu, l'agent d'affaires de l'Union devra alors présenter les griefs au gérant de la compagnie et si encore aucune entente n'est obtenue, à un officier plus élevé de la compagnie. Dans le cas où l'Union locale n'aurait pas d'agent d'affaires, l'Union désignera alors un de ses officiers qui agira comme tel dans cette procédure. lorsqu'aucun arrangement ne peut être conclu au cours des démarches précédentes, les griefs seront alors soumis à un Comité d'Arbitrage Conjoint, sur demande de l'une ou de l'autre partie concernées dans ce contrat. Le Comité d'Arbitrage Conjoint sera composé de trois (3) membres, un choisi par la compagnie, un autre par l'Union locale et le troisième désigné par les deux premiers membres nommés. Dans le cas où les membres choisis par la compagnie et par l'Union ne s'entendaient pas sur le choix du troisième membre en dedans de trois (3) jours après la nomination. l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Département du travail provincial qui appointera le troisième membre. Le Comité d'Arbitrage devra se réunir dans les cinq (5) jours suivants sa nomination et rendra compte de la décision prise par écrit, pas plus tard que cinq (5) jours après la clôture des discussions .

Il est entendu et compris que lorsqu'une décision est rendue par écrit et signée par deux desdits arbitres, ladite décision sera finale et considérée comme faisant partie du contrat entre l'Union et la Compagnie , et demeurera en force tout le temps de la durée de la convention.

Il est mutuellement entendu qu'il n'y aura pas de cessation de travail durant les procédures d'ajustement et de plus, le Comité d'Arbitrage Conjoint aura pleine juridiction sur toutes questions qui ne serait pas spécifiquement, couverte par cette convention et qui deviendrait un sujet de discussion.

#### ARTICLE XVII

##### DUREE:

Cette convention demeurera en force jusqu'à un an de cette date et trente (30) jours avant l'expiration de ladite convention , l'une ou l'autre des deux parties peut demander par écrit à l'autre le renouvellement de la convention. Si aucun renouvellement n'est demandé, la convention demeure en force pour une autre période d'un an et ainsi de suite.

ARTICLE XVIII

CHAUFFEURS:

Cette convention couvre aussi les chauffeurs . Les conditions sont ci-après attachées et connus sous le nom D'APPENDIX. Les taux et classifications sont inclus. Il est de plus entendu et compris qu'une augmentation generale de 2% sera accordée à tous les chauffeurs de l'employeur.

EN FOIE DE QUOI, les deux parties ont signé, le jour de l'année plus haut mentionné.

BUANDERIE IMPERIAL SUPPLY CO.

(SGE) NICOLAS SAPANA.

1471. PARTHENAIS. MTL

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES  
DES BUANDERIES, LOCAL 278.

OMER GAUCHER

1440 BLEURY ST., MONTREAL .

APPENDIX

Camionneur - chauffeur ..... Garantie de \$29.00 par semaine  
plus \$6.00 de dépenses, total  
\$35.00 base sur la commission  
de 13%.

Remplaçant ..... \$30.00 par semaine

Non - expérimenté ..... \$23.00 par semaine

.....

COPIE CERTIFIÉE:

Mde. J. Charette.  
Secrétaire-Trésorière.

.....