

111-510

ALEXANDER P. BAKER -

Vol.

1946-47

Microfilm

Copie de contrat des Relations Ouvrières de la Buanderie Paquette,  
2351 rue Des Carrières,  
Montréal

ARTICLE I- RECONNAISSANCE SYNDICALE.

L'EMPLOYEUR reconnaît le local 278 de L'Union Internationale des Employés de Buanderie comme la représentant officiel de tous les employés (voir certificat de reconnaissance syndicale) Tel que dicté par le certificat émis par la Commission des Relations Ouvrières de Québec, en date du 3, Août 1948.

ARTICLE II.- RETENU SYNDICALE VOLONTAIRE.

"Tout employé qui est membre de l'union peut autoriser la déduction de ses cotisations sur son chèque de paye en remettant au secrétaire financier de L'Union et en signant et donnant à la compagnie un avis par écrit l'autorisation à cet effet, d'après la formule " cédule "A" annexée a ce contrat.

Toute autorisation qui aurait été donnée, pourra être annulée par l'employé concerné en signant et remettant à la compagnie et à l'Union un avis par écrit de révocation d'après la formule annexée comme cédule "B" aussi attaché à ce contrat, dans le cas de révocation la Compagnie transmettra ladite copie à l'union, dans le plus court délai.

PARAGRAPHE III. La Compagnie s'engage à remettre à L'Union concernée, le montant des déductions qui avaient été faites conformément aux dispositions de l'autorisation et dans un délai ne dépassant pas un mois à la date ou les déductions ont été faites.

.....  
Date

Cédule "A"

J'autorise.....à déduire le montant de \$.....pour mes cotisations d'Union sur mon premier chèque de paye chaque mois de calendrier et de remettre le tout au secrétaire de L'Union.

.....  
témoin

.....  
employé

Cédule "B"

Je révoque l'autorisation donnée par moi à Compagnie.....le ..... date.....de déduire mes cotisations d'Union et de remettre le tout au secrétaire trésorier de L'Union et demande à ce que nulle autre déduction ne soit faite pour cotisation d'Union sur mon chèque de paye.

.....  
témoin

.....  
employé

Microfilm

19/2141

#### ARTICLE IV. AVIS

Les avis du Local 278 pourront être affichés dans l'usine dans un endroit désigné par l'employeur ou son représentant, l'endroit ou seront affichés les avis devra être à la vue de tous les employés.

#### ARTICLE V. SALAIRES.

L'employeur consent à accorder une augmentation de cinq sous de l'heure à compter du 19 Octobre 1948 six (6) mois après la date de l'augmentation la Compagnie accordera trois sous, additionel, s'il était établie que cette Compagnie est en état de le faire.

#### ARTICLE VI- HEURES DE TRAVAIL.

La semaine régulière de travail sera de 54 heures par semaine du 1er Octobre au 1er Juin, et de 50 heures par semaine du 1er Juin au 30 Septembre. Reparti en six (6) jours de travail et de temps et demie pour toutes heures supplémentaires.

#### ARTICLE VII- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Tout employé embauché à temps partiel ne devra pas recevoir moins que 4 heures de paye par jour et pas moins de l'heure que le taux de salaire prévu dans la Convention pour sa classification.

#### ARTICLE VIII- REPOS HEBDOMADAIRE.

Tout employé a droit chaque semaine une journée de congé c'est-à-dire le dimanche. Tout employé travaillant sa journée dimanche sera payé pour cette journée sur la base de temps double de son taux régulier de salaire.

#### ARTICLE IX.- JOURS DE FETES.

Les Employés qui ne travailleront pas les jours de fêtes légales et religieuses suivantes recevront le taux régulier de salaire:- Jour de l'an, Vendredi Saint, St Jean Baptiste, Fête du Travail, Jour de NOEL.

Les Employés qui travailleront durant ces journées de fêtes légales ou religieuses recevront une journée de salaire en surplus du temps régulier.

#### ARTICLE X.- VACANCES PAYEES.

Tout employé ayant moins de un An de service aura droit à une demie journée de vacances payées par mois de service.

Tout employé ayant un An ou plus de service aura droit à une semaine complète de vacances payées par année.

Tout employé ayant cinq ans ou plus de service aura droit à deux semaines de vacances payées.

L'employeur s'engage à ne faire travailler pour aucune considération les employés en vacances. S'il enfreint cette clause, l'employeur devra payer sur la base du temps double du taux régulier de salaire pour toute heure de travail faite par un employé durant sa période de vacances.

La période de vacances sera fixée suivant un plan accepté par l'employeur et par L'Union entre mai et septembre.

#### ARTICLE XI. PAIE.

La paie devra se faire tout les mardis.

L'employeur devra payé ses employés sous enveloppe sur la quette devront se lire les renseignements suivants.- nom et prénoms de l'employé, déductions faites, taux de salaires, classifications de l'employé, heures de travail régulières et supplémentaires, montant contenu dans l'enveloppe, l'enveloppe doit être initialée par la personne qui fait la paye. Si le paiement est fait par chèque, les mêmes renseignements doivent être inscrits sur le même chèque ou le talon ou sur la fiche qui doit être remise à l'employé lors du paiement. Aucune déduction, sauf celles exigées par la loi, ne pourra être faite sur le salaire de l'employé sans son consentement.

#### ARTICLE XII. GREVE ET CONTRE-GREVE.

L'Employeur s'engage durant la durée de la présente convention a ne faire aucune contre grève et le Local 278, à ne faire aucune grève durant la durée de la présente convention. Aucune membre de L'Union ne sera forcé de faire un travail demandé par L'Employeur venant d'une autre buanderie en grève.

#### ARTICLE XIII- ANCIENNETE.

L'Employeur s'engage à fournir au Local 278, une liste d'employés soumis à la présente convention par ordre d'ancienneté  
Le Local 278 aura le droit de faire pour les employés de Un (I) An dans ladite liste. Dans le cas de promotion, L'Union devra en être avisée dans le mois suivant cette promotion par les employés de plus d'un an de service.

#### ARTICLE XIV- ENGAGEMENT RENVOI-DIMINUTION DU PERSONNEL.

Dans le cas ou il y aurait nécessité de réduire le personnel l'employeur s'engage à discuter avec L'Union la possibilité d'une réduction générale des heures de travail dans le but de permettre à plus d'employés à travailler.

#### ARTICLE XV- AVIS DE RENVOI.

Dans le cas de renvoi sans cause justifiable tout employé après un an de service aura droit à sept jours d'avis payés; après deux ans à 14 jours d'avis payés; pour les années subséquentes l'employeur devra payer l'employé les 14 jours d'avis plus deux jours additionnels pour chaque année de service de l'employé en surplus des deux premières années.

#### ARTICLE XVI- PERIODE DE REPOS.

Chaque employé aura droit à 15 minutes de repos le matin et 15 minutes dans l'après-midi.

#### ARTICLE XVII- PROCEDURE DE GRIEF.

Le Local 278 constituera un Comité de Grieffs composé de deux stewards des différents département et du représentant officiel du Local 1278. Ce comité aura pour fonction de voir à l'observance de la présente convention, de prendre connaissance des grieffs d'intérêt général pour le local 278 et des grieffs particuliers des employés soumis à la présente convention, et s'il le juge à propos de faire des représentations sujettes à la procédure ci-après mentionnée.

a) Dans le cas de grieffs d'intérêt général pour le Local 278- le Comité de grieff discutera directement avec le gérant général de l'usine qui devra recevoir ce dernier dans les 48 heures de la reception d'un avis, par écrit dudit comité;

- b) Dans le cas de grèves particuliers des employés- la procédure suivante sera suivie;-  
1- Le grief de l'employé devra être soumis en premier lieu par l'employé à son contre-maitre immédiat.  
2- Si un n'est pas arrivé à une solution satisfaisante dans les 24 heures qui suivent le grief devra être soumis au surintendant du département par l'employé accompagné du Steward de son département;  
3- Si l'on n'est pas arrivé à une solution satisfaisante dans les 24 heures le cas pourra être présenté au gérant par le Comité de grief accompagné si nécessaire du représentant de L'Union.

**18 B- Conciliation.**

Les parties s'en rapporteront, voir les lois des Relations Ouvrières de Québec.

**ARTICLE XVIII- PROCEDURE DE GRIEFS (con)**

Dans le cas de griefs d'intérêt général n'est pas réglé par la Conciliation pour le local 278 ou de griefs particuliers des employés, non réglé avec le gérant, ils devront être référés à l'article.

Dans les cinq jours suivant la décision du gérant général l'employeur et L'Union devront nommer leurs représentants respectifs sur la Commission D'Arbitrage.

Dans les cinq jours de leur nomination respective, les représentants des parties sur L'Arbitrage devront choisir un Président de la Commission. S'il ne peuvent s'entendre sur le choix du Président, ce dernier sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

Dans les cinq jours qui suivent la nomination du Président de la Commission d'Arbitrage, ladite Commission devra réunir les parties pour entendre et régler le cas.

Les arbitres devraient rendre leur décision dans les 30 jours qui suivent la nomination du Président.

La décision des arbitres sera finale et sans appel et obligatoire pour les parties qui devront l'observer immédiatement.

Chaque partie devra payer les frais de son représentant sur L'Arbitrage et la moitié des frais du Président.

**ARTICLE XIX- DUREE.**

Cette convention demeure en force jusqu'à un an de cette date et conformément aux dispositions de l'article xv de la loi des Relations Ouvrières.

DATE A MONTREAL ce premier Décembre 1948.

510  
CETTE CONVENTION ,faite et conclue ce 1944/14 juillet  
par et entre PAQUETTE LAUNDRY, ayant sa place d'affaire au numéro  
2351 rue des Carrières, d'une part, ci-après appelée "EMPLOYEUR"  
et l'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE BUANDERIE, LOCAL NO. 278,  
une Union d'ouvriers affiliée à la "Fédération Américaine du Tra-  
vail", 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 l'employeur  
et les 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 contregrèves et de maintenir l'échelle de salaires sur une base  
uniforme , heures de travail et conditions parmi les membres de l'U-  
nion les particuliers et les corporations qui engagent des ouvriers de  
buanderies et autres dans les emplois ou occupations similaires, facili-  
ter 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 , sauf tel que prévu ci-après, n'emploiera  
pour travail intérieur de buanderie, que les membres en loi de l'Union  
et ledit employeur reconnaît l'Union comme seule agent de liaison entre  
tout employé de buanderie, excepté ceux ci-après désignés.

Les stipulations qui suivent ne s'appliquent pas aux Exécu-  
tifs, Surintendants et Contremaîtres.

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 ladite Union.

microfilm

19/79

ARTICLE 111

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 qualifié requis par l'Employeur, l'Employeur peut alors se procurer ailleurs l'aide dont il a besoin, lequel, s'il est apte, deviendra membre de l'Union en payant la contribution requise. Mais si l'apprenti ne rencontre pas les capacités requises par l'Employeur ou l'Union, il sera déchargé.

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 d'employé à l'Union, l'Employeur devra attendre vingtquatre (24) heures avant d'engager toute autre personne.

L'employeur ne déchargera aucun employé à moins qu'il ne le juge juste, ayant égard aux droits de l'employé. Dans le cas d'un renvoi, l'employé se réserve le droit de soumettre sa déclaration au représentant de l'UNION qui, s'il ne peut en venir à une entente avec l'Employeur, la 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 payes 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-six (56) heures de travail constitueront une semaine de travail et dix (10) heures de travail constitueront une journée de travail pour les employées du sexe féminin.

HEURES DE TRAVAIL - HOMMES:

Cinquante-six (56) heures de travail constitueront une semaine de travail et dix (10) heures de travail constitueront une journée 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, FETE DU TRAVAIL, NOEL, JOUR DE L'AN. Tous les employés sont payés pour Noël, le 1er de l'An.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS DE CONGES:

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

GARANTIE DE TRAVAIL: Tout membre de l'Union requis de se rapporter pour travailler est garanti être payé pour quatre (4) heures de travail.

ARTICLE VII

ECHELLE DE SALAIRES - FEMMES:

SALAIRE MINIMA:

Pendant toute la durée de ce contrat, les salaires minima suivants devront prévaloir.

(a) Le salaire minimum de toute employée du sexe féminin sera de 24¢ de l'heure.

(b) Aucune employée du sexe féminin ne recevra une augmentation de moins de .2¢ de l'heure.

(c) Les employées du sexe féminin payées à la semaine ne devront pas recevoir d'augmentation de moins de 1.12 par semaine. En aucun cas, le salaire des employées du sexe féminin ne devra être moins que 14.00 par semaine.

(d) L'Union reconnaît le procédé actuel de payer les employés travaillant au morceau. Cependant, les employés du sexe féminin ne devront pas recevoir d'augmentation de moins de 2¢ de l'heure basée sur leur salaire régulier. En aucun cas, le salaire minimum d'un employé travaillant au morceau ne devra être moins que le salaire minimum de l'heure mentionnée ici. Les employés travaillant au morceau recevront une garantie de 25 de l'heure advenant défectuosité de machine ou ralenti ou manque d'ouvrage, etc.

(e) Le salaire minimum pour les employés travaillant au morceau devra être de .25 de l'heure.

SANS EXPERIENCE - FEMMES:

Les employés du sexe féminin, inexpérimentées recevront .24 de l'heure pour les trois (3) premières semaines. Les deux (2) semaines suivantes, elles recevront 2¢ de l'heure. Après la cinquième (5) semaine elles recevront un salaire basé sur l'échelle établie dans cette convention.

ECHELLES DE SALAIRES - HOMMES:

SALAIRE MINIMA:

Tout aide du sexe masculin recevra un minimum de pas moins que 40¢ de l'heure.

(a) Le salaire minimum de tout employé du sexe masculin sera de 40¢ de l'heure.

(b) Aucun employé du sexe masculin ne recevra une augmentation de moins que 2¢ de l'heure.

(c) Les employés du sexe masculin payés à la semaine ne doivent pas recevoir d'augmentation de moins que 1.12 par semaine.

SANS EXPERIENCE - HOMMES: Les employés du sexe masculin, sans expérience, recevront un minimum de 30¢ de l'heure pour les trois (3) premières semaines de service. Après la troisième semaine d'apprentissage ils recevront un salaire basé sur l'échelle établie dans cette convention.

TRANSFERT - 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. L'Employeur n'augmentera pas les heures d'un employé sur salaire semestriel sans une augmentation de salaire proportionnée.

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

#### ARTICLE IX

VACANCES: Une semaine de vacance payée sera accordée durant les 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 précédent 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 engagé de nouveau, sera considéré comme un membre qui a travaillé continuellement, à condition cependant, que ledit renvoi ou ladite maladie n'excède 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 plant et désigné par l'UNION. Il sera de son devoir de recevoir toute plainte et de la présenter aux autorités. Il est compris des deux parties que le "Steward" devra voir à ce que les termes et conditions de cette Convention soient observés et devra y coopérer de tout son pouvoir. Il est entendu et compris cependant que les "Stewards" n'aurent d'autre autorité que celle donnée en vertu de cette convention.

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

TABLEAU POUR LES BULLETINS: 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 XIV

PIQUETS: L'Employeur consent à ce qu'aucun membre de l'Union ne devra briser une ligne de piquetteurs établie par l'Union. Aucun membre de l'Union ne sera requis de faire un travail demandé par l'Employeur venant

d'un autre plant ou destiné à un autre plant où il y a du trouble.

ARTICLE XV

NO BETTER AGREEMENT: L'Union s'engage à ne signer aucun engagement avec aucun autre Employeur dans \_\_\_\_\_ sur une base plus favorable que les termes et conditions de cette Convention.

Tous les employés de buanderie concernés dans cette Convention, qui s'enrôlent ou seront appelés à faire leur service militaire, auront droit, à leur retour dans la vie civile, à entière "Sé-niorité" quant à la date de leur premier emploi avec la Compagnie.

ARTICLE XVI

ARBITRAGE: Afin de promouvoir la plus entière coopération entre les deux parties et d'aider à la performance des termes de cette convention, et contre tout grief qui peut survenir pendant la durée de cette Convention, la procédure suivante sera employée:

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. 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 concernée dans ce contrat. Le Comité d'arbitrage Conjoint, sera composé de trois 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 jours après leur nomination, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Département du Travail du Canada qui appointera le troisième membre. Le Comité

d'arbitrage Conjoint 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 obligatoire 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 pourrait survenir, et 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 jours (30) après 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 et ainsi de suite.

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

DATE A MONTREAL, Québec, Canada, ce 14 jour de juillet

A.D. 1944.

W. PAQUETTE

EMILE GILBERT  
Témoin.

OMER BOUCHER  
Représentant de l'Union Internationale des Ouvriers de Buan-  
deries, local No 278

EMILE GILBERT  
Témoin.

## CONVENTION

CETTE CONVENTION , faite et conclue ce \_\_\_\_\_

par et entre \_\_\_\_\_

d'une part, ci-après appelée " EMPLOYEUR " et l'Union Internationale des Employés de Buanderies, Local No. 278, une Union d'ouvriers affiliée à la Fédération Américaine du Travail", d'autre part, ci-après appelée l'UNION.

ATTENDU QUE: Les deux parties sont désireuses de prévenir les grèves et contre-grèves, de maintenir sur une base uniforme, l'échelle des salaires, heures de travail et conditions parmi les membres de l'Union , les particuliers et les corporations qui engagent des ouvriers de buanderie ou 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.

1. ATTESTATIONS: L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent de liaison avec leurs employés engagés pour la livraison des nettoyages et des lavages et autres catégories définies.

2. EMPLOIS DE L'UNION:

(a) L'Employeur consent à n'engager que les membres en loi avec l'Union, que l'Union désignera et l'Union consent à fournir de tels employés capables de remplir d'une manière satisfaisante les fonctions que les Employeurs leur demanderont de remplir. Dans le cas où l'Union serait incapable de fournir des chauffeurs aptes, l'Employeur peut engager qui il veut, à condition que ces chauffeurs dans les deux (2) semaines de leur emploi, fassent application pour faire partie de l'Union et l'Union consent à les admettre en autant qu'ils seront des sujets compétents.

3. SALAIRES:

(a) Les chauffeurs de buanderie, ou chez les nettoyeurs recevront \_\_\_\_\_ par semaine \_\_\_\_\_ de commission sur tout lavage et nettoyage, incluant comptes courants; mais aucun chauffeur ne recevra moins que \_\_\_\_\_ par semaine.

(b) Les vendeurs et livreurs en gros seulement , ne recevront pas moins que ..... par semaine pour un chiffre d'affaires jusqu'à cinq cents (\$500.00) et ..... par semaine pour un chiffre d'affaires de plus de cinq cents dollars (\$500.00) Il est entendu que si le chauffeur ramasse des effets au détail , il sera payé à commission sur ceci.

(c) Les chauffeurs de relève ne recevront pas moins que ..... par semaine.

(d) Les chauffeurs apprentis, ou nouvellement expérimentés, ne recevront pas moins que ..... par semaine, pour une période de deux (2) semaines, après quoi ils recevront le même salaire que les chauffeurs réguliers.

4. DEPOT: L'intérêt au taux de ..... sera payé annuellement aux employés qui auront déjà comptant un dépôt à leur employeur. Le dépôt ne doit pas excéder .....

5. CHECK-OFF: Sur demande par écrit du chauffeur , l'employeur consent à déduire, le premier de chaque mois, de son salaire commission ou gage, toute contribution mensuelle ou périodique par laquelle le dit chauffeur est sujet à l'Union et remettra le tout à l'Union.

6. PRIORITE: Dans le cas de vacances, les plus anciens employés en date, auront droit de choisir la route qui lui convient et faire en sorte que pas plus que deux routes soient dérangées. Les employés "sénior" devront avoir la préférence des routes. Quand il s'agit de ..... dû au manque d'ouvrage ou toute autre cause légitime, réduire le personnel, le dernier employé engagé sera le premier remercié et quand ils sont engagés de nouveau, le dernier remercié sera le premier réengagé.

7. RAPPORT HEBDOMADAIRE: Un rapport hebdomadaire sera donné à chaque chauffeur à la fin de chaque semaine.

8. DIVISION DES ROUTES: Le chauffeur dont la route est divisée aura le premier choix sur les routes et pendant six (6) mois, il recevra une compensation de pas moins que la moyenne de ses gages durant les trois (3) derniers mois précédant la division de sa route.

9. AVIS DE RENVOI: Aucun employé ne sera remercié sans raison vala-

ble, Une semaine d'avis doit être donnée au chauffeur en aucun cas de renvoi excepté dans un cas de mauvaise conduite ou malhonnêteté. Les employés quittant leur emploi doivent donner une semaine d'avis à leur employeur.

10. PAS DE RECRIMINATION: Il ne doit pas y avoir de récrimination contre un employé qui s'occupe d'activités de l'Union, mais les activités de l'Union ne sont pas permises durant les heures de travail.

11. CONGES: Les jours suivants sont considérés comme jours de congés sans déduction de paye: NOEL, JOUR DE L'AN, FETE DU TRAVAIL.

12. VACANCES: Les employés travaillant depuis un an auront droit à une semaine de vacances payés.

13. REGLEMENTS: 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.

14. PAS DE REDUCTION: Cette convention ne permettra pas de diminution dans les affaires des employés qui reçoivent maintenant plus que le minimum,

15. SERVICE MILITAIRE: Dans le cas d'un employé devenant engagé au service de son Pays, il aura droit à son emploi et à ses droits de "senior" à son retour du Service.

16. UNIFORMES: Si l'Employeur exige que son employé porte un uniforme quelconque, l'Employeur s'engage à fournir et payé tel uniforme. Cet uniforme sera sujet aux exigences des saisons.

17. PROCEDURE AU TRAVAIL: L'Employeur ne procédera pas à aucun travail pour aucune personne, firme ou corporation engagée dans l'industrie de buanderie, pendant une période où ledit client est en grève ou piqueté par aucune Union légitime.

18. AVIS: L'Employeur mettra à la disposition de l'Union un tableau placé à la vue des employés, où les avis ou bulletins de l'Union portant le sceau de l'Union, seront affichés et où ils demeureront jusqu'à ce que le "Steward" les enlève.

19. PIQUETTEURS: L'Employeur consent à ce qu'aucun membre de l'Union devra briser une ligne de piquetteurs établie par l'Union à moins que l'Union ne l'autorise.

20. SHOP CHAIRMAN: Le Shop Chairman sera appointé par l'Union ou élu par le plant; il agira au nom de l'Union en rapport avec les questions qu'il devra discuter quant aux conditions de travail et autres sujets de discussion d'après les instructions du Comité Exécutif de l'Union Locale NO. 278, et pendant la durée de son terme comme "Chairman" jouira d'une pleine autorité sur tous les employés.

21. ARBITRAGE: Toute question qui n'est pas couverte par cette convention, qui affecterait les conditions de travail et qui ne pourrait être réglée dans les quarante-huit (48) heures, sera sujette à un arbitrage, Un Arbitre sera choisi par chacune des deux parties respectives. Ces deux arbitres, si incapables de s'entendre devront choisir un troisième. Leur décision majoritaire sera considérée comme finale pour chacune des deux parties.

(b) Si une discussion s'élève en rapport avec cette convention, qui ne peut être réglée dans les quarante-huit (48) heures, l'une des parties peut adresser une requête par écrit à l'autre partie lui désignant l'arbitre qu'elle a choisi et lui demandant d'en désigner un à son tour dans les vingt-quatre (24) heures, Ces deux arbitres en choisiront un troisième. Ils devront en suite se réunir et régler la discussion dans la semaine qui suit la demande d'arbitrage. Il est entendu que pendant les délibérations, il n'y aura aucune grève. La décision majoritaire sera finale et obligatoire pour les deux parties.

22. Il est entendu et compris que les conditions de cette convention seront rétroactive du \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ A.D. 1944.

23. CETTE CONVENTION demeurera en force jusqu'au \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ A.D., 1945, et trente (30) jours avant la date de l'expiration de cette convention, un ou l'autre des deux parties peut demander par écrit le renouvellement de ladite convention. Si aucun renouvellement n'est demandé, la convention demeurera en force pour une période d'un (1) an et ainsi de suite.

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

.....

UNION INTERNATIONALE DES OUVRIERS  
DE BUANDERIES, LOCAL NO. 278.

.....

.....  
Témoïn.