

S-1366

BEIDING · CORTIGELLI -

Beiding

III

47.10
S.1366 A



COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC

LABOUR RELATIONS BOARD OF THE PROVINCE OF QUEBEC

286, RUE ST-JOSEPH
QUEBEC.

7080, RUE HUTCHISON,
MONTREAL.

Québec le 18 juillet 1950.

LETTRE REÇUE
JUIL 19 1950
BUREAU
SOUS-MINISTRE
DU TRAVAIL

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

RE:- Belding Corticelli, Coaticook
&
Syndicat National des Employés du Braid
Inc., Coaticook

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre du
14 juillet 1950, accompagnée pour dépôt
de deux copies certifiées d'une convention de tra-
vail, en date du **10 mai 1950**, intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-
tère du Travail, le **12 mai 1950** sous le numéro
1366-1.

Bien à vous,
Alfred Bussière
Alfred Bussière, LL.L
Secrétaire-adjoint.

/tr



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 14 juillet 1950.

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

Sujet: Convention collective entre **Belding Corticelli,
Coaticook, et le Syndicat National des Employés du Braid
Inc., Coaticook.**

Monsieur,

Conformément aux prescriptions du deuxième
paragraphe de l'article 19-A de la Loi des Relations ou-
vrières (S.R.Q., chapitre 162-A et amendements), je vous
inclue, pour dépôt, deux copies certifiées de cette con-
vention datée du 10 mai 1950 et déposée au
ministère du Travail le 12 mai 1950 en exé-
cution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q.,
1941, chapitre 162 et amendements), sous le numéro 1366-A.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre adjoint,

Donat Quimper



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

MEMO destiné à

M. J. Mercier

Sujet: *1366-A*

S.V.P. faire tirer

copies du document ci-joint.

*J. - Lion Vallée,
par m.e.*

Québec, ce *16-5-50*



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 15 mai, 1950.

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

Sujet: Convention collective entre Belding Corticelli, Coaticook,
et Le Syndicat National du Braid Inc., Coaticook

Je vous inclus une copie du certificat constatant le dépôt
de cette convention collective enregistrée au ministère du Travail
en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941.,
chapitre 162 et amendements), le 12 mai, 1950, sous le numéro
1366-A.

Sincèrement à vous,

L'Assistant Sous-ministre.

Donat Quimper
MC. incl.

T-1177

H-12



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 15 mai, 1950

Monsieur René Gosselin, sec.-général,
Fédération Nationale Catholique du Textile Inc.,
Sous-sol St-Eugène,
Granby, Qué.

Monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 12 mai, 1950, sous le numéro 1366-A, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre Belding Corticelli, Coaticook, et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc., Coaticook,

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 mai, 1947, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre.

Donat Quimper.
MC. incl.

H-2



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 15 mai, 1950.

Monsieur Adrien Coupal,
Syndicat National des Employés du Braid Inc.,
Coaticook,
Qué.

Monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 12 mai, 1950, sous le numéro 1366-A, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre Belding Corticelli, Coaticook, et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc., Coaticook.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 mai, 1947, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre.

Donat Quimper.
MC. incl.

H-2



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 15 mai, 1950

Monsieur L.-A. Lacroix,
Belding Corticelli Limitée,
Coaticook,
Qué.

Monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 12 mai, 1950, sous le numéro 1366-A, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre Belding Corticelli, Coaticook, et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc., Coaticook.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 mai, 1947, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre.

Donat Quimper.
MC. incl.

H-2



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

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

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

Número **1366-A**
Number

Les présentes établissent que le **deuxième**
It is hereby certified that on the

jour du mois de **mai** mil neuf cent ~~quarante~~ **cinquante**
day of the month of

le ministère du Travail a reçu de **E. René Gosselin, sec.-général, Fédération Nationale Catholique du Textile Inc., Granby,**
the Department of Labour has received from

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro **1366-A**
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number

savoir: **d'amendement en date du 10 mai, 1950**
to wit:

Une convention collective en date du
A collective agreement under date of

intervenue entre: **Belding Corticelli, Corticook, et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc., Corticook.**
between:

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

Sceau - Seal

ce **quinzième** jour du mois de
this

mai mil neuf cent ~~quarante~~ **cinquante**
nineteen hundred and forty-

Assistant Assistant
Sous-ministre Deputy Minister



SOUS-SOL ST-EUGENE
TELEPHONE 3422
GRANBY, P.Q.

Le 11 mai 1950



Ministère du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Québec, P. Qué.

Re: Belding Corticelli
Vs-Syndicat National des
Employés du Braid Inc.,

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint deux copies
de la cédule des salaires en vigueur depuis
le 1er avril 1950 pour remplacer celle du
15 août 1949.

Cette entente a été prise à la suite
de négociations conformément à l'article 14.01
et 14.02 de la convention expirant le 15 août
1950.

Bien à vous,

René Gosselin

RG/JP

René Gosselin, séc, gén.

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	✓	MG
Signatures	✓	
Incorporation	11-3-47	
Reconnaissance	20-5-47	
Numerotage	1366-A	
Formule		

10-5-50



COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC.

LABOUR RELATIONS BOARD OF THE PROVINCE OF QUEBEC.

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

Québec le 23 février 1950.

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



RE:- Belding Corticelli Ltd,
&
Le Syndicat National des Employés
du ~~Braid~~ Inc.

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre du
16 février courant , accompagnée pour dépôt
de deux copies certifiées d'une convention de tra-
vail, en date du 15 novembre 1949 , intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-
tère du Travail, le 1er décembre 1949 sous le numéro
1366.

Bien à vous,

Alfred Bussière
Alfred Bussière, LL.L

/tr



49.10
S-1266

MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 16 février 1950.

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

Sujet: Convention collective entre Belding Corticelli Ltd.,
& Le Syndicat National des Employés du Beld Inc.

Monsieur,

Conformément aux prescriptions du deuxième paragraphe de l'article 19-A de la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., chapitre 162-A et amendements), je vous inclus, pour dépôt, deux copies certifiées de cette convention datée du 15 novembre 1949 et déposée au ministère du Travail le 1er décembre 1949 en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements), sous le numéro 1366.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre,

M-14



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 5 décembre, 1949.

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

Sujet: Convention collective entre Belding-Corticelli Limited,
Coaticook, et le Syndicat national des Employés du Braid, Inc.

Je vous inclus une copie du certificat constatant le dépôt
de cette convention collective enregistrée au ministère du Travail
en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941.,
chapitre 162 et amendements), le 1er décembre, 1949, sous le numéro
1366.

Sincèrement à vous,

L'Assistant Sous-ministre.

Donat Quimper
MC. incl.

T-1177

H-12



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, de 5 décembre, 1949.

M. René Gosselin,
La Fédération Nationale Catholique du textile, Inc.,
Sous-sol St-Eugène,
Grandy, Qué.

Monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 1er décembre, 1949, sous le numéro 1366, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre Balding-Corticelli Limited et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 mai, 1947, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veuillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper
MC. INCL.

H-2



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 5 décembre, 1949.

**Mademoiselle Lucienne Jolicœur,
Le Syndicat national des employés du Braid, Inc.,
a/s Belding-Corticelli, Ltd.,
Coaticook, Qué.**

Mademoiselle,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le **1er décembre, 1949**, sous le numéro **1366**, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre **Belding-Corticelli Limited et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc.**

La partie ouvrière ayant été reconnue le **20 mai, 1947**, comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1941, chapitre 162-A et amendements).

Veuillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper
MC. incl.

H-2

BELDING CORTICELLI LIMITED, COATICOOK - EFFECTIVE APRIL 1st, 1950.SCHEDULE OF WAGES :

<u>CODE</u>	<u>J O B T I T L E</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES.</u>
<u>Braiding Dept.</u>					
B.1	Maintenance Braider	H.	.51	.54 - .64	S 1
B.3	Braider Common	H	.45	.48 - .54	S 2
B.4	" Elastic Large	H	.45	.48 - .56	S 6
B.5	Braiding Fixer	H	.61	.64 - .75	S 7
B.6	BLT Winder Packer, Stamper	H	.51	.54 - .68	S 8
<u>Weaving Dept.</u>					
W.3	Plain Tape Weaver	P	.45	.52 - .58	S 3
W.4	Old Rubber Weaver	P	.51	.54 - .64	S 1
W.7	Old Jacquard Weaver	P	.51	.54 - .64	S 1
W.13	New Rubber Weaver	P	.51	.54 - .69	S 9
W.16	New Jacquard Weaver	P	.51	.54 - .69	S 9
W.21	Designer Sample Maker, Assistant	H	.70	.73 - .83	S 11
W.22	Warper	H	.45	.48 - .54	S 2
W.23	Designer Sample Maker	H	.83	.83 - .91	S 10
W.24	Loom Fixer	H	.70	.76 - .83	S 12
W.25	" " Helper	H	.60	.63 - .70	S 13
W.26	Drawer In Ordinary Looms	P	.51	.54 - .64	S 1
W.28	" " Jacquard Elastic Looms	P	.51	.54 - .64	S 1
W.31	Rubber Covering Machine Operator	H	.51	.54 - .64	S 1

.....

SCHEDULE OF WAGES

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES.</u>
<u>Finishing Dept.</u>					
F.1	Inspector	H	.45	.48 - .54	S 2
F.2	Wrapper	H	.45	.48 - .54	S 2
F.3	Sleever	H	.45	.48 - .54	S 2
F.4	Forelady's Helper	H	.45	.48 - .57	S 14
F.6	Five Yd Roll Machine Operator	P	.45	.48 - .54	S 2
F.7	Ribbon Blocker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.8	Tape Spooler	P	.45	.48 - .54	S 2
F.9	Tape Blocker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.10	Braid Reeler	P	.45	.48 - .54	S 2
F.11	Shoe Lace Pair Bander	P	.45	.48 - .54	S 2
F.12	" " Dosen "	P	.45	.48 - .54	S 2
F.13	Rick Rack Carder	P	.45	.48 - .54	S 2
F.14	Tag Cutter	P	.45	.48 - .54	S 2
F.15	Auto Celluloid Tagger	P	.45	.48 - .54	S 2
F.16	Metal Tagger	P	.45	.48 - .54	S 2
F.17	Five Yd Label Sticker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.18	Corset Lace Winder (Single)	P	.45	.48 - .54	S 2
F.19	Corset Lace Winder	P	.45	.48 - .54	S 2
F.20	Tape & Elastic Hanker	P	.45	.48 - .54	S 2

.....

SCHEDULE OF WAGES:

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
-------------	------------------	---------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------

Finishing Dept.

F.21	Tennis Tape Operator	H	.45	.48 - .54	S 2
F.22	36 Yd Elastic Carder	P	.45	.48 - .54	S 2
F.24	Metal & Waxed Lace Tagger	P	.45	.48 - .54	S 2

Drehouse:

D. 1	Calendar Machine Operator Class 1	H	.64	.64 - .715	S 15
D. 2	Calendar Machine Operator Class 2	H	.51	.54 - .64	S 1
D. 3	Open Tub Dyer	H	.51	.54 - .64	S 1
D. 4	Bleacher & Light Shade Dyer	H	.51	.54 - .705	S 16
D. 5	Black Dyer	P	.51	.54 - .70	S 17
D. 7	Bleach Sorter	H	.45	.48 - .54	S 2
D. 8	Extractor	H	.51	.54 - .64	S 1

Shipping Dept.

SH.1	Chief Shipper	H	.61	.64 - .74	S 18
SH.2	Checker	H	.51	.54 - .64	S 1
SH.3	Packer	H	.51	.54 - .64	S 1

Warehouses:

WH.2	Chauffeur	H	.51	.54 - .66	S 19
WH.3	Rubber Warper	P	.51	.54 - .64	S 1
WH.5	Tape Skeiner	P	.51	.54 - .64	S 1

.....

SCHEDULE OF WAGES :

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
<u>Spooling Dept.</u>					
S.1	Spooler BLT	P	.51	.54 - .64	S 1
S.3	" Regular	P	.45	.48 - .54	S 2
S.6	" Doubler	H	.45	.48 - .54	S 2
S.7	Spooling Fixer	H	.61	.64 - .74	S 18
<u>Mechanical Dept.</u>					
M.1	Machinist	H	.68	.69 - .85	S 20
M.2	" Helper	H	.51	.54 - .68	S 21
M.3	Fireman	H	.64	.705 - .74	S 22
M.4	" Apprentice	H	.51	.54 - .64	S 1
M.5	Oiler	H	.56	.59 - .685	S 23
M.6	Pipe Fitter	H	.61	.64 - .74	S 18
M.7	Carpenter	H	.61	.64 - .79	S 24
M.8	Welder	H	.61	.64 - .74	S 18
M.9	Electrician	H	.65	.69 - .85	S 25
<u>General:</u>					
G.1	Inside General Labour	H	.51	.54 - .64	S 1
G.2	" " " Light	H	.45	.48 - .54	S 2
G.3	Outside " "	H	.51	.54 - .66	S 19

.....

SCHEDULE OF WAGES

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES.</u>
General:					
G.4	Sweeper	H	.51	.54 - .62	S 5
G.6	Janitor	H	.51	.54 - .64	S 1
G.7	Helper	H	.45	.48 - .54	S 2
G.8	Helper, Light	H	.42	.45 - .50	S 4

.....

Night worker paid .05/hour night shift premium.

SCALES OF INCREASES

Probationary rate will normally apply for the probationary period.

Experienced workers may be started at any level within the wage range, subject to the approval of the mill manager.

SCALE 1		SCALE 2		SCALE 3	
Probationary rate	.51/hr.	Probationary rate	.45/hr.	Probationary rate	.45/hr.
After 3 months	.54/hr.	After 3 months	.48/hr.	After 3 months	.52/hr.
" 4 "	.57/hr.	" 4 "	.50/hr.	" 4 "	.54/hr.
" 5 "	.60/hr.	" 5 "	.52/hr.	" 5 "	.56/hr.
" 6 "	.64/hr.	" 6 "	.54/hr.	" 6 "	.58/hr.

Scale 4		Scale 5		Scale 6	
Probationary rate	.42/hr.	Probationary rate	.51/hr.	Probationary rate	.45/hr.
After 3 months	.45/hr.	After 3 months	.54/hr.	After 3 months	.48/hr.
" 4 "	.46/hr.	" 4 "	.56/hr.	" 4 "	.50/hr.
" 5 "	.47/hr.	" 5 "	.59/hr.	" 5 "	.52/hr.
" 6 "	.50/hr.	" 6 "	.62/hr.	" 6 "	.56/hr.

SCALE 7		SCALE 8		SCALE 9	
Probationary rate	.61/hr.	Probationary rate	.51/hr.	Probationary rate	.51/hr.
After 3 months	.64/hr.	After 3 months	.54/hr.	After 3 months	.54/hr.
" 6 "	.66/hr.	" 4 "	.57/hr.	" 4 "	.57/hr.
" 9 "	.69/hr.	" 5 "	.62/hr.	" 5 "	.62/hr.
" 12 "	.75/hr.	" 6 "	.68/hr.	" 6 "	.69/hr.

SCALE 10		SCALE 11		SCALE 12	
Probationary rate	.83/hr.	Probationary rate	.70/hr.	Probationary rate	.70/hr.
After 3 months	.84/hr.	After 3 months	.73/hr.	After 3 months	.76/hr.
" 6 "	.85/hr.	" 6 "	.75/hr.	" 6 "	.77/hr.
" 9 "	.87/hr.	" 9 "	.78/hr.	" 9 "	.80/hr.
" 12 "	.91/hr.	" 12 "	.83/hr.	" 12 "	.83/hr.

SCALE 13		SCALE 14		SCALE 15	
Probationary rate	.60/hr.	Probationary rate	.45/hr.	Probationary rate	.64/hr.
After 3 months	.63/hr.	After 3 months	.48/hr.	After 3 months	.65/hr.
" 6 "	.64/hr.	" 4 "	.50/hr.	" 6 "	.87/hr.
" 9 "	.66/hr.	" 5 "	.52/hr.	" 9 "	.69/hr.
" 12 "	.70/hr.	" 6 "	.57/hr.	" 12 "	.71½/hr.

SCALE 16		SCALE 17		SCALE 18	
Probationary rate	.51/hr.	Probationary rate	.51/hr.	Probationary rate	.61/hr.
After 3 months	.54/hr.	After 3 months	.54/hr.	After 3 months	.64/hr.
" 6 "	.59/hr.	" 6 "	.59/hr.	" 6 "	.66/hr.
" 9 "	.64/hr.	" 9 "	.64/hr.	" 9 "	.69/hr.
" 12 "	.70½/hr.	" 12 "	.70/hr.	" 12 "	.74/hr.

SCALE 19**SCALE 20****SCALE 21**

Probationary rate	.51/hr.	Probationary rate	.68/hr.	Probationary rate	.51/hr.
After 3 months	.54/hr.	After 3 months	.69/hr.	After 3 months	.54/hr.
" 4 "	.57/hr.	" 12 "	.73/hr.	" 6 "	.57/hr.
" 5 "	.60/hr.	" 18 "	.78/hr.	" 9 "	.62/hr.
" 6 "	.66/hr.	" 24 "	.85/hr.	" 12 "	.68/hr.

SCALE 22**SCALE 23****SCALE 24**

Probationary rate	.64/hr.	Probationary rate	.56/hr.	Probationary rate	.61/hr.
After 3 months	.70½/hr.	After 3 months	.59/hr.	After 3 months	.64/hr.
" 4 "	.72/hr.	" 4 "	.61/hr.	" 6 "	.67/hr.
" 5 "	.74/hr.	" 5 "	.64/hr.	" 9 "	.72/hr.
" 6 "	.78/hr.	" 6 "	.68½/hr.	" 12 "	.79/hr.

SCALE 25

Probationary rate	.65/hr.
After 3 months	.69/hr.
" 6 "	.73/hr.
" 9 "	.78/hr.
" 12 "	.85/hr.

POUR LA COMPAGNIE BELDING GORTICELLI LIMITEE

L.A. LACROIX

POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU BRAID INC.

ADRIEN COUPALRENE COSSELINTEMOIN: G. MIRON

Montreal, 10 mai 1950.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 5 décembre, 1949.

Monsieur D.G. Pollock, secrétaire,
Belding-Corticelli Limited,
Monticook,
P.Q.

Monsieur le secrétaire,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 1^{er} décembre, 1949, sous le numéro 1368, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1947, chapitre 162 et amendements) intervenue entre Belding Corticelli Limited et Le Syndicat National des Employés du Braid Inc.

20
mai, 1947 La partie ouvrière ayant été reconnue le
comme agent négociateur par la Commission de Relations ouvrières de Québec, le dépôt de cette convention au ministère du Travail a aussi les effets du dépôt exigé par la Loi des Relations ouvrières (S.R.Q., 1947, chapitre 162-A et amendements).

Veuillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

L'Assistant-Sous-Ministre

Dorat Quimper
EC. incl.

H-2



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

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

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

Numéro **1366**
Number

Les présentes établissent que le **premier**
It is hereby certified that on the

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

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

le ministère du Travail a reçu de
the Department of Labour has received from

M. René Cosselin, secrétaire général, Fédération Nationale Catholique du Textile Inc., Sous-sol St-Basile, Granby, Qué.

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro **1366**
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number

savoir:
to wit:

Une convention collective en date du **15 novembre, 1949**
A collective agreement under date of

intervenue entre:
between:

Balding Corticelli Limited, & Le Syndicat National des Employés du Hraid Inc. En vigueur pour une année à compter du 15 août, 1949. Renouvellement automatique.

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

Sceau - Seal

ce **cinquième**
this

jour du mois de
day of the month of

décembre

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

Assistant

Assistant

MC.

Sous-ministre

Deputy Minister



SOUS-SOL ST-EUGENE
TELEPHONE 3422
GRANBY, P.Q.

Le 30 novembre 1949

à l'attention
Il y a 2 copies
françaises et
2 anglaises.
Les anglaises
compotent
un tableau
qui ne se
peut pas être
français

Ministère du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Québec, P. Qué.

Monsieur,

Vous trouverez sous-pli deux copies
d'une convention collective de travail signées
le 15 août 1949.

Auriez-vous la bonté de faire parvenir
à la Compagnie une copie du certificat de dépôt.

Votre tout dévoué,

René Gosselin

René Gosselin, séc. gén.
Fédération N.C. du Textile Inc.,

RG/JP

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	V	MG 1366
Signatures	V	
Incorporation	11-3-47	
Reconnaissance	20-5-47	
Numéro de	1366	
Forme		

15-11-49

COLLECTIVE LABOUR

AGREEMENT

Between:

BELDING CORTICELLI LIMITED, a legally constituted corporation having its Head Office in Montreal, Province of Quebec.

Hereinafter referred to as "the Company", party of the first part,

-and-

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU BRAID INC., an association of employees duly registered and incorporated under the Professional Syndicates Act, R.S.Q. 1941 chapter 162, representing the employees of the party of the first part at its Costicook Mill, as per certificate of recognition issued at Quebec by the Labour Relations Board of the Province of Quebec, on the 22nd day of May 1947.

Hereinafter referred to as "the Syndicate", party of the second part.

WHEREAS the Company and the Syndicate believe that it is in their mutual interest that a Collective Labour Agreement should govern their relations;

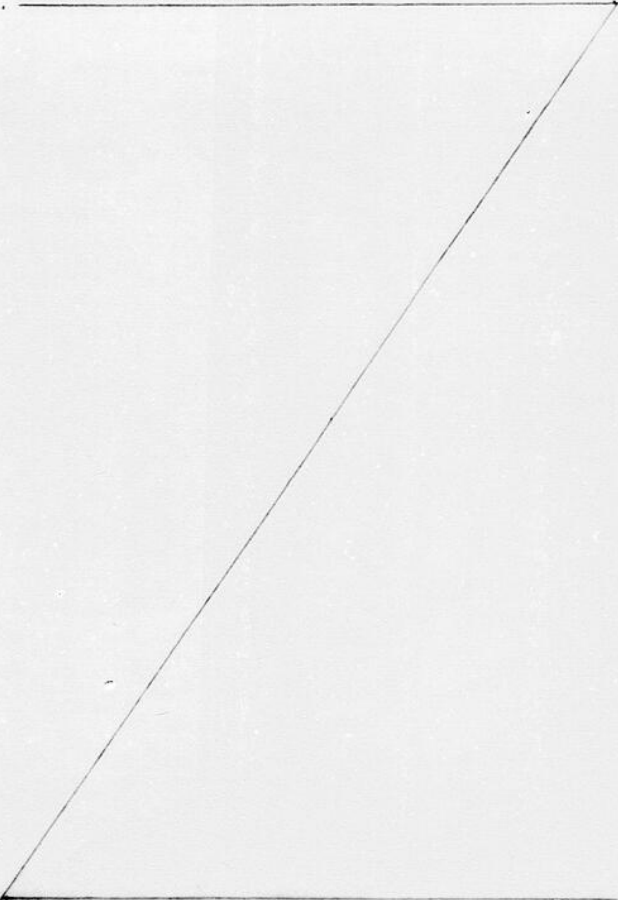
CONSEQUENTLY, the "Syndicat National des Employés du Braid Inc." authorized by a resolution adopted at a general meeting of its members, and "Belding Corticelli Limited" agree to the following: -

ARTICLE 1

GENERAL PURPOSE

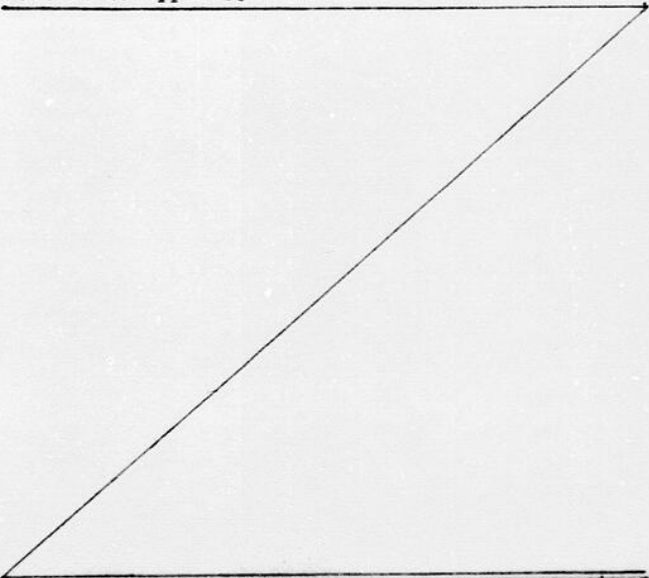
1.01

This Agreement is entered into by the parties hereto in order to provide for orderly collective bargaining relations between the Company and its employees. It is the desire of both parties to cooperate in continuing to maintain a harmonious relationship between the Company and its employees and to settle amicably differences or grievances which may arise from time to time hereunder in the manner hereinafter set out.



ARTICLE 2

RECOGNITION AND COVERAGE

- 2.01 The Company recognizes the Syndicate as the Collective Bargaining Agency for the employees as duly certified by the Quebec Labour Relations Board on the 22nd day of May 1947, with respect to all matters properly arising under this Agreement in or about its Mill situated at Coaticook, Quebec, save and except:
- a) Foreman, office employees, watchmen and salesmen; and
 - b) Managers, superintendents and representatives of the employer in his relations with his employees.
- 2.02 The word "employee" or "employees" wherever used in this Agreement shall mean any or all of the employees in the bargaining unit as defined above except where the context provides otherwise.
- 2.03 Where the masculine pronoun is used herein it shall mean and include the feminine pronoun where the context so applies and where the masculine form of any noun is used herein it shall mean and include the feminine form of that noun where the context so applies.
- 

ARTICLE 3

RESERVATION OF MANAGEMENT FUNCTIONS

- 3.01 The Syndicate acknowledges that it is the exclusive function of the Company:
- a) to maintain order, discipline and efficiency;
 - b) to hire, discharge for just cause, classify, direct, transfer, promote, demote, suspend, and discipline employees; and
 - c) generally to manage the industrial enterprise in which the Company is engaged and without restricting the generality of the foregoing to determine the products to be manufactured, methods of manufacture, schedules of production, kinds and locations of machines and tools to be used, process of manufacturing, engineering and designing of its products, control of materials and parts to be incorporated in the products and the extension, limitation, curtailment or cessation of operations.
- 3.02 Whenever the exercise of Management's functions affect the rights of employees as defined in this Agreement, the matter may properly constitute a grievance and be processed according to the provisions of articles 7 and 9 of this Agreement.
-

ARTICLE 4

NO DISCRIMINATION NOR INTIMIDATION

- 4.01 The Company on its behalf and on behalf of its representatives and the Syndicate on its behalf and on behalf of its officers and members generally agree not to discriminate against, coerce or intimidate employees because of their membership or non-membership, their activity or lack of activity in any lawful labour organization.
- 4.02 In particular, the Company agrees that it shall not refuse to employ any person because such a person is a member or an officer of the Syndicate, and that it shall not seek by intimidation, threat of dismissal or other threat, or by the imposition of a penalty or by any other means, to compel an employee to abstain from becoming or to cease being a member or an officer of the Syndicate.
- 4.03 In particular, the Company and the Syndicate agree that they shall not use intimidation or threats to induce anyone to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of the Syndicate.
- 4.04 It is further agreed that there shall be no solicitation of members, collection of dues nor other Syndicate activities during working hours on the premises of the Company except as permitted by this Agreement. It is understood that no meeting of the Syndicate or its members shall be held on the premises of the Company at any time without the prior written approval of the Company.
- 4.05 Any employee who violates any of the provisions of this article may be appropriately dealt with by the Company under the provisions of Article 3.
-

ARTICLE 5

SYNDICATE REPRESENTATION

5.01 **Syndicate Delegates may assist employees in their respective departments or groups of departments in presenting their grievances to the designated representatives of the Company in accordance with the Grievance Procedure. One Delegate shall represent each of the following departments or groups of departments and shall be an employee of the department or group of departments which he represents:**

1. Braiding Department
2. Weaving Department
3. Finishing Department
4. Spooling Department
5. Dyehouse
6. Warehouse and Shipping
7. Machine Shop
8. Night Shift

The Syndicate representation may be altered, however, by mutual agreement between the Company and the Syndicate in the event of re-organization.

5.02 **The Syndicate shall notify the Company in writing of the names of the Delegates and the department or group of departments each represents and of any changes in the designation or personnel of the Delegates before the Company shall be required to recognize them.**

5.03 **Employees shall not be eligible to serve as Delegates unless they are 21 years of age or over and have at least one year's continuous service with the Company.**

5.04 **It is understood that each Delegate has his regular work to perform on behalf of the Company and that when it is necessary to service a grievance during working hours he shall not leave his work without obtaining permission of his Foreman. When resuming his regular work the Delegate shall report to his Foreman and if requested shall give an explanation of his absence from work.**

ARTICLE 6

BONNE ENTENTE COMMITTEE

- 6.01 Within fifteen (15) days after the signing of this Agreement, a Bonne Entente Committee shall be formed. This Committee shall constitute a forum for the discussion of problems relating to the application of this Agreement and shall be empowered to make written recommendations to the Mill Manager and to the Executive of the Syndicate.
- 6.02 There shall be six (6) members of the Bonne Entente Committee, three appointed by the Company and three by the Syndicate. The three members appointed by the Syndicate shall be employees and shall fulfill the necessary age and service qualifications to be eligible for appointment as departmental delegates.
- 6.03 The Bonne Entente Committee may hold regular monthly meetings at times other than regular working hours, except as may otherwise be mutually agreed, but may also convene more frequently by mutual agreement or as it is required by the provision of this Agreement.
- 6.04 One of the members of the Bonne Entente Committee will act as secretary and will record the official minutes of meetings.
-

ARTICLE 7

GRIEVANCE PROCEDURE

7.01

It is the mutual desire of the parties hereto that the complaints of employees be adjusted as quickly as possible. When a grievance arises, it may be carried through the procedure as follows:

Step No. 1:

Between the employee and his foreman. The employee may be accompanied by his Delegate if he so desires. The decision of the Foreman shall be rendered within two (2) full working days. Failing a settlement, then:

Step No. 2:

Within two (2) full working days following the decision in Step No. 1:

Between the employee and his foreman in the presence of the Personnel Officer. The employee may be accompanied by his Delegate if he so desires.

The Personnel Officer will, by hearing the grievance, reviewing the facts relevant to the grievance and relating the grievance to established Company policy and the provisions of this Agreement as they may apply, endeavour to effect a settlement between the employee and his foreman. Failing a settlement, then:

Step No. 3:

Within two (2) full working days following Step No. 2:

The grievance having been submitted to the Mill Manager in writing, between the Syndicate members of the Bonne Entente Committee and the Mill Manager and/or any other person or persons designated by him. The Mill Manager shall render his decision in writing to the Syndicate members of the Bonne Entente Committee within not more than five (5) full working days.

ARTICLE 7 Cont'd.

GRIEVANCE PROCEDURE

- 7.02 Failing a settlement under the above procedure of any grievance concerning the interpretation or alleged violation of this Agreement, the matter in dispute may be taken to conciliation and, if necessary, to arbitration as provided in Article 9; but if no application for conciliation or arbitration is made within fifteen (15) full working days after the decision in Step No. 3 is given, it shall be deemed to have been settled or abandoned.
- 7.03 Any grievance arising directly between the Company and the Syndicate may be submitted in writing by either party in Step No. 3.
- 7.04 When a group of employees in any one department has a grievance, it may be taken up by the Departmental Delegate in the manner described in paragraph 7.01 above.
- 7.05 At any stage of the Grievance Procedure the conferring parties may have the assistance of the employee or employees concerned and any necessary witnesses, and all reasonable arrangements shall be made to permit the conferring parties to have access to the plant to view disputed operations and confer with the necessary witnesses.
- 7.06 Any and all time limits set by this Article may be extended at any time by written agreement between the Company and the Syndicate.
- 7.07 All decisions arrived at between the Company and the representatives of the Syndicate at Steps No. 1, No. 2 or No. 3 of the grievance procedure shall be final and binding upon the Company, the Syndicate and the employee or employees concerned.
- 7.08 Nothing in this Agreement shall be deemed to take away the right of an individual employee to present personally any complaint or grievance to the Company through recognized channels without the intervention or assistance of any Delegate or other representative of the Syndicate.

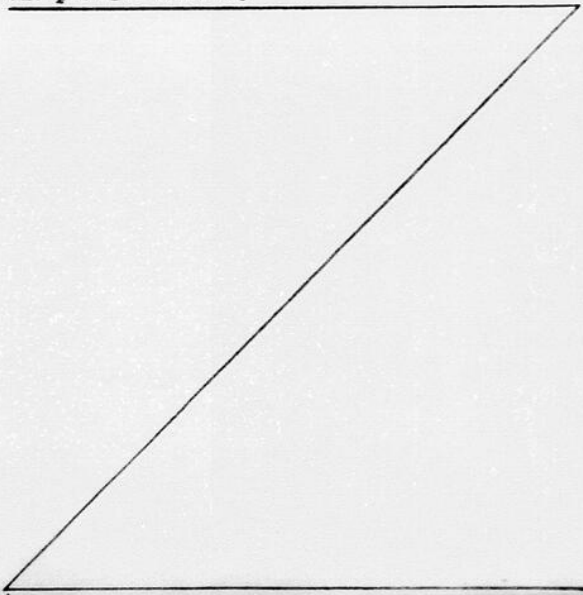
ARTICLE 8

SUSPENSION AND DISCHARGE

- 8.01 New employees shall be considered as probationary employees for the first three months of their employment. The Syndicate shall not question the dismissal of any probationary employee nor shall such dismissal be the subject of a grievance.
- 8.02 A claim by a permanent employee that he has been unjustly discharged shall be treated as a grievance if a written statement of such grievance is lodged with the Mill Manager within five (5) full working days after the employee ceases to work for the Company, and Steps No. 1 and No. 2 of the Grievance Procedure shall be omitted in any such case.
- 8.03 Such special grievance may be settled between the Grievance Committee and the Company by:
- a) confirming the Management's action in dismissing the permanent employee;
 - b) reinstating the dismissed permanent employee with full compensation for time lost;
 - c) or by any other arrangement which may be deemed just and equitable.
-

ARTICLE 9

CONCILIATION AND ARBITRATION

- 9.01 When either party requests that a matter be submitted to conciliation and, if necessary, to arbitration as provided elsewhere in this Agreement, it shall make such request in writing addressed to the other party to this Agreement and the matter shall be referred pursuant to the provisions of the Quebec Trade Disputes Act (1941 R.S.Q., Chap. 167).
- 9.02 No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all previous Steps of the Grievance Procedure except as otherwise provided.
- 9.03 The Council of Arbitration shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement, or to alter, modify or amend any part of this Agreement.
- 9.04 A decision given by and under the hands of a majority of the members of the Council of Arbitration shall be final and binding upon the parties hereto.
- 

ARTICLE 10

CONTINUITY OF WORK

- 10.01 In view of the orderly procedure for settling grievances, the Syndicate agrees that there shall be no strike, walkout, slow down, sit down, nor other collective action which will stop, curtail or interfere with work or production.
- 10.02 It is understood that any employee or employees taking part in or instigating any such collective action may be appropriately dealt with by the management according to the provisions of Article 3 of this Agreement.
- 10.03 The Company agrees that it shall not cause or direct any lockout or partial lockout of its employees.
-

ARTICLE 11

SENIORITY PROVISIONS

- 11.01 Seniority shall be recognized on a departmental basis only, and shall be based on length of continuous service with the Company.
- 11.02 An employee shall be considered on probation and shall not be placed on the seniority list until after he has been continuously employed by the Company for a total of three (3) calendar months, when his seniority shall commence from the date of last hiring.
- 11.03 Separate seniority lists for male and for female employees shall be established in each of the following occupational groups:
1. Braiding
 2. Warping
 3. Weaving
 4. Lace finishing
 5. Braid and tape finishing
 6. Spooling
 7. Dyehouse
 8. Warehouse
 9. Shipping
 10. Machine Shop
- 11.04 Provided that in the opinion of the Company there is equality of skill, competence and efficiency and subject to the limitations of paragraph 11.02 above, the last employee hired shall, in case of lay-off, be the first laid off; and the last employee laid off shall be the first rehired.
- 11.05 In cases of promotions, upgradings, transfers and demotions, preference shall be given to the employee having the longest service, subject to the same conditions respecting skill, competence and efficiency as provided in paragraph 11.04 above.

ARTICLE 11 Cont'd.

SENIORITY PROVISIONS

- 11.06 When an employee who has been transferred to a position which is not within the bargaining unit is transferred back to a position within the bargaining unit, he shall be credited with the length of time served by him in the position outside the bargaining unit.
- 11.07 Promotions to supervisory positions shall not be subject to the provisions of this Agreement.
- 11.08 The Company shall not be obliged to follow the seniority rule when laying off employees for less than five (5) full working days.
- 11.09 The seniority of employees who have served in His Majesty's forces shall be respected in accordance with the Reinstatement in Civil Employment Act, 1942 (as amended).
-

ARTICLE 12

LOSS OF SENIORITY

- 12.01 An employee shall lose all seniority when:
- a) he voluntarily quits the employ of the Company;
 - b) he is justifiably discharged;
 - c) following a lay-off he fails to return to work within nine (9) days after being notified of recall by the Company by registered mail. (When, within five (5) days after being so notified an employee informs the Company of his intention to return to work within nine (9) days of receiving notice of recall, but is unable to report on the date and at the time specified due to reasons beyond his control, his name may be left on the seniority list at the discretion of the Company);
 - d) he has been laid off for more than three (3) consecutive months;
 - e) he is absent without leave or excuse acceptable to the Company for ten (10) successive working days.
- 12.02 It shall be the duty of employees to notify the Company promptly of any change of their addresses. If an employee should fail to do so, a notice sent by the Company to him by registered mail shall be deemed received the business day following the date of mailing.
- 12.03 An employee shall not lose any seniority because of absence not exceeding three (3) months due to illness, accident or other unavoidable reason.
- 12.04 When an employee finds that he is unable to report for work, he will notify his foreman or the Personnel Office before the end of the first shift from which he is absent.
-

ARTICLE 13

SEVERANCE PAY

- 13.01 Upon leaving the service of the Company between May first and the beginning of the vacation period, an employee shall be entitled to two percent (2%) severance pay which shall be computed on the basis of the employee's total earnings paid by the Company since last hiring date for work performed during the period beginning with May first of the previous year and ending with and including the last day worked.
- 13.02 Upon leaving the service of the Company after the vacation period and before May first, an employee shall be entitled to two percent (2%) severance pay which shall be computed on the basis of the employee's total earnings paid by the Company since last hiring date for work performed during the period beginning with May first and ending with and including the last day worked.
- 13.03 When an employee, who has completed at least five (5) years' continuous service, is laid off due to lack of work he shall be entitled to an additional two percent (2%) severance pay which shall be computed as provided in paragraph 13.01 or 13.02 above, whichever applies.
- 13.04 It is understood that when an employee is justifiably discharge he shall not be entitled to severance pay as provided in paragraphs 13.01, 13.02 and 13.03, above.
-

ARTICLE 14

WAGES

- 14.01 The Company agrees to pay and the Syndicate agrees to accept for the term of this Agreement the schedule of wage rates which has been negotiated as of this date and agreed to by both parties provided that the Company and the Syndicate may each separately request the reopening of wage rate negotiations once during the term of this Agreement by giving written notice to the other party any time between the first of March, 1950 and the fifteenth of March 1950. Negotiations shall commence within not more than thirty (30) days and not less than fifteen (15) days following the date on which such written notice was received by the other party and shall be subject to the provisions of Article 22 of this Agreement.
- 14.02 It is understood that any adjustments in the schedule of wage rates which may be negotiated as provided in paragraph 14.01 shall be effective the first of April, 1950.
- 14.03 It is agreed by the Company and the Syndicate that, failing an agreement on wages under paragraph 14.01, the provisions of Article 10 shall not apply.
- 14.04 Wages shall continue to be paid weekly in legal Canadian currency.
- 14.05 Nothing herein contained shall prevent the Company from setting rates for new or changed jobs and grades, or establishing incentive rates for new or changed operations or applying incentive systems to or removing incentive systems from jobs; provided that any such action shall not be taken by the Company without prior notification to the Syndicate and the employees concerned of the new rate, the change in work load, if any, and in the case of a changed rate, the reason; and provided, further, that the new or changed rate shall, in the first instance, apply for a trial period of thirty (30) days.
- 14.06 When, within ten (10) full working days immediately following the completion of the said trial period, an employee registers a complaint with the Company concerning the equity of a new rate, such complaint may properly constitute a grievance concerning the

ARTICLE 14 Cont'd.

WAGES

piece rate in dispute which shall be processed in the manner described in paragraphs 14.07, 14.08, and 14.09 below.

- 14.07 When such special grievance arises, Steps No. 1 and No. 2 of the grievance procedure shall be omitted. The Bonne Entente Committee shall be convened as soon as possible, but in any case within not more than three (3) full working days after the registration of the grievance, in order to review such grievance and to examine the circumstances attending it.
- 14.08 Upon completion of its review and examination of the grievance in question which shall be within not more than ten (10) full working days following the convention of the Committee or such further period as may be agreed to by the Committee, the recommendations of the Bonne Entente Committee shall be made in writing to the Mill Manager and to the executive of the Syndicate and the grievance shall be referred to Step No. 3 of the Grievance Procedure. In such circumstances the written recommendations of the Bonne Entente Committee shall constitute the written submission of the grievance to the Mill Manager.
- 14.09 Failing a settlement of any such grievance concerning a piece rate under the above procedure, the rate in dispute may be taken to conciliation and, if necessary, to Arbitration as provided in Article 9, in order that a final agreement or decision upon the equity of the rate in dispute may be reached.
- 14.10 When either party by conforming to all the provisions of this Agreement requests that a grievance concerning a piece rate be referred to conciliation and, if necessary, to arbitration, the employees on the job to which the disputed rate has applied shall be paid from the date on which the request for conciliation and, if necessary, arbitration was made until a final settlement is reached their average hourly earnings in the twelve (12) weeks' period immediately preceding the establishment of the disputed piece rate.

ARTICLE 14 Cont'd.

WAGES

- 14.11 When a new rate is not disputed in the above manner within the period prescribed in paragraph 14.06 it shall be deemed equitable and accepted by both parties.
- 14.12 When a rate is finally established and accepted by both parties under the foregoing procedure, such rate shall be applied retroactively to the date on which the disputed rate was first set.
- 14.13 In accordance with the Company's established policy and without restricting the provisions of paragraph 14.05, above, a piece rate which has been applied and which has not been disputed by either party within ten (10) full working days immediately following the completion of the trial period designated in paragraph 14.05, above, or any piece rate otherwise in effect for a period exceeding forty (40) days shall be unalterable so long as there is no change in materials, methods, work load, machine speed, equipment, make-up or factors other than operator's skill and/or effort expenditure which affect the rate of production.
- 14.14 The schedule of piece rates shall continue to be made available in the mill to departmental delegates and officers of the Syndicate. The Syndicate agrees that piece rates shall be treated as confidential information for use only in the settlement of piece rate disputes which may arise between the Company and the Syndicate.
-

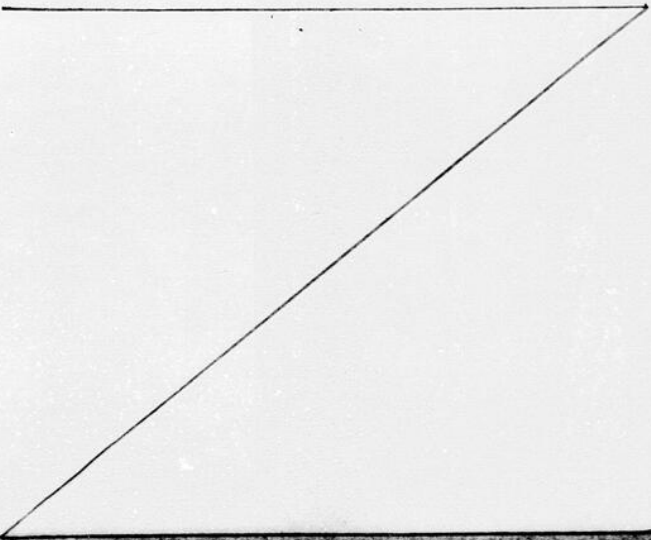
ARTICLE 15

CALL-IN PAY

- 15.01 Not having been advised otherwise by the Company, an employee who reports for work at the start of his regular shift, and for whom no work is available in his normal classification, will be offered ~~two (2)~~ *THREE (3)* hours' work in another classification at his regular rate or, at the discretion of the Company, will be paid three (3) hours' pay at his regular rate in lieu thereof. *JW*
CL
The provisions of this paragraph shall not apply, however, in the event of power or steam failure, fire, flood or any other conditions whatsoever beyond the control of the Company.
- 15.02 Failure of an employee to keep the Company informed of his correct home address and telephone number, if any, shall relieve the Company of its responsibility in respect of the provisions of paragraph 15.01 as applicable to such employee.
-

ARTICLE 16

HOURS OF WORK AND OVERTIME

- 16.01 The standard work week shall be fifty (50) hours except for stationary engineers and firemen whose standard work week shall be fifty-six (56) hours.
- 16.02 The standard work day shall be ten (10) hours except for stationary engineers and firemen whose standard work day shall be eight (8) hours.
- 16.03 Authorized work performed by an employee in excess of his standard work week or in excess of his standard work day shall be considered as overtime and shall be paid at the rate of time and one-half ($1\frac{1}{2}$) the employee's regular hourly rate, in the case of an hourly paid employee, or one and one-half ($1\frac{1}{2}$) times the employee's average hourly earnings, excluding overtime, in the current pay period, in the case of a piece rated employee.
- 16.04 While this article defines the normal hours of work per day and per week, it shall not be construed or interpreted as a guarantee by the Company of hours of work per day or days of work per week.
- 16.05 An employee shall not be entitled to be paid under two or more provisions of this Agreement with respect of the same work unless otherwise specifically provided.
- 

ARTICLE 17

HOLIDAYS

17.01 The following holidays shall be granted to all employees except the necessary maintenance personnel:-

New Year's Day
Epiphany
Good Friday
Ascension Day
Labour Day
All Saints' Day
Immaculate Conception
Christmas Day

17.02 Subject to the provision of paragraph 17.03 below, employees will be paid for the number of hours they would normally have work on New Year's Day, Good Friday, Labour Day and Christmas Day. Hourly rated employees will be paid at their regular hourly rates and piece-work rated employees will be paid at their individual average hourly earnings, excluding overtime, for the current pay period.

17.03 To be eligible for holiday pay referred to in paragraph 17.02 above, it is understood that an employee must:

- a) Have completed not less than six (6) months' continuous service on the date the paid holiday occurs;
 - b) Work his full regular shift on the declared work day preceding and his full regular shift on the declared work day following the holiday concerned; or report for work on the holiday concerned, if requested to do so by the Company, and perform the work to which he may be assigned.
-

ARTICLE 18

VACATIONS WITH PAY

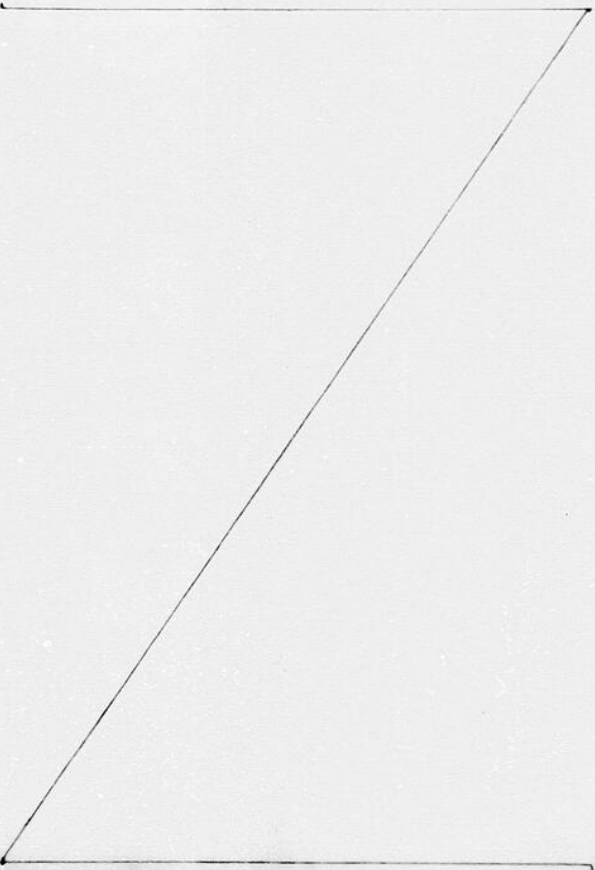
- 18.01 Employees shall be entitled to vacations, with pay to be computed as provided in paragraphs 18.02 and 18.03, as follows:
- a) All employees except the necessary maintenance personnel, shall be entitled to a continuous annual vacation of a duration of fourteen (14) days during the mill shut-down between the first day of June and the thirty-first day of July at a time to be determined by the Company.
 - b) The necessary maintenance personnel who are required to remain on duty during such mill shut-down may be permitted to take at a time to be determined by the Company during the period of twelve months following the thirtieth day of April an annual vacation of one (1) day for each calendar month of continuous service in the twelve months' period ending with and including the thirtieth day of April.
- 18.02 Each employee who has completed less than five (5) years' continuous service on the thirtieth day of April shall be entitled to two percent (2%) vacation pay which shall be computed on the basis of the employee's total earnings paid by the Company since the last hiring date for work performed during the twelve months' period ending with and including the thirtieth day of April.
- 18.03 Each employee who has completed at least five (5) years' continuous service on the thirtieth day of April shall be entitled to an additional two percent (2%) vacation pay which shall be computed on the basis of the employee's total earnings paid by the Company for work performed during the twelve (12) months' period ending with and including the thirtieth day of April.
- 18.04 No one shall qualify for vacations with pay on the basis described above unless he is an employee on the work-day immediately preceding the vacation period.
- 18.05 Notices specifying dates shall be posted in the mill at least thirty (30) days prior to vacation periods.

ARTICLE 19

REST PERIODS

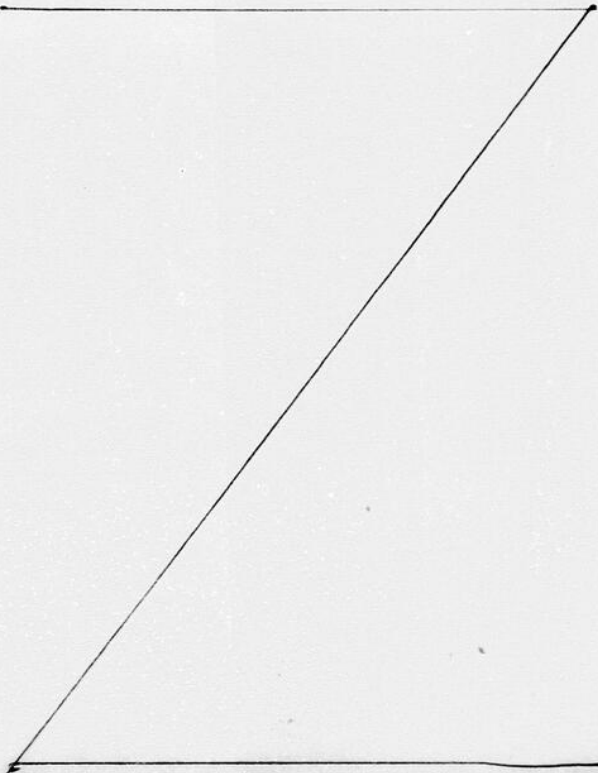
19 .01

In accordance with its standard practice the Company shall continue to grant, on each full working day and night, to all employees on the day shift one (1) ten (10) minutes' rest period before and one (1) ten (10) minutes' rest period after the midday meal hour; and to all employees on the night shift one (1) ten (10) minutes' rest period before and one (1) ten (10) minutes' rest period after midnight. The time at which each rest period is taken shall be specified by the Company.



ARTICLE 20

DEDUCTION OF SYNDICATE DUES

- 20.01 The Company shall, upon receipt of a written authorization voluntarily signed by an employee, but not otherwise, deduct from the first pay due such employee in each calendar month his monthly Syndicate dues while such authorization is in effect and remit the same prior to the end of the month in which the deduction is made to the Treasurer of the Syndicate.
- 20.02 Once an employee has voluntarily authorized the Company to deduct Syndicate dues as herein provided, such employee shall not be entitled to cancel such authority prior to the expiration date of this Agreement so long as he remains an employee.
- 

ARTICLE 21

CORRESPONDENCE

21.01 Except where otherwise provided, official communications in the form of correspondence between the Company and the Syndicate shall be as follows:

To the Company:

Mr. L.A. Baskerville,
Manager,
Belding Corticelli Ltd.,
Coaticook, P.Q.

cc: by prepaid registered mail,

Mr. L.A. Lacroix,
Personnel Manager,
Belding Corticelli Ltd.,
P.O. Box 9, Montreal, Que.

To the Syndicate:

Mr. A. Coupal,
c/o Belding Corticelli Ltd.,
Coaticook, P.Q.

cc: by prepaid registered mail, to the designated Business Agent of the Syndicate.

21.02 Any such communication given under this Agreement shall be deemed given and received on the business day following the date of mailing.

ARTICLE 22

DURATION AND MODIFICATION OF AGREEMENT

22.01 This Agreement shall continue in effect for one (1) year from the fifteenth day of August, 1949 in conformity with the Quebec provincial laws and shall continue automatically thereafter for annual periods of one (1) year each, unless either party notifies the other in writing not less than thirty (30) days and not more than sixty (60) days prior to the annual expiration date that it desires to amend or terminate this Agreement.

The modification, the renewal or renegotiation of this Agreement shall be made in accordance with all the provisions of the Quebec Labour Relations Act (R.S.Q. 1941, Chapter 162A) and the Quebec Trade Disputes Act (R.S.Q. 1941, Chapter 167) and/or any other relevant legislation which may be in existence at the time.

IN WITNESS WHEREOF and having been ratified by a majority of the members of the Syndicate at a general meeting held at Costicook on the seventh day of November 1949 each of the parties hereto has caused this Agreement to be signed by its duly authorized representatives on the fifteenth day of November 1949.

BELDING CORTICELLI LIMITED

by:

Belding Corticelli
W. P. Mac Dougal President
D. J. Pollock Secretary

W. P. Mac Dougal

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DU BRAID INC.
LA FEDERATION NATIONALE
CATHOLIQUE DU TEXTILE INC.

by: *G. Laufel*

Rene Joubert
Lucienne Joubert

SCHEDULE OF WAGES

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
<u>Braiding Dept.</u>					
B.1	Maintenance Braider	H	.51	.54 - .64	S 1
B.3	Braider Common	H	.45	.48 - .54	S 2
B.4	" Elastic Large	H	.45	.48 - .56	S 2 plus R
B.5	Braiding Fixer	H	.61	.64 - .75	R
B.6	BLT Winder Packer, Stamper	H	.51	.54 - .68 <i>203</i>	S 1 plus R
<u>Weaving Dept.</u>					
W.3	Plain Tape Weaver	P	.45	.52 - .58	S 3
W.4	Old Rubber Weaver	P	.51	.54 - .64	S 1
W.7	Old Jacquard Weaver	P	.51	.54 - .64	S 1
W.13	New Rubber Weaver	P	.51	.54 - .69	S 1 plus R
W.16	New Jacquard Weaver	P	.51	.54 - .69	S 1 plus R
W.22	Warper	H	.45	.48 - .54	S 2
W.23	Designer Sample Maker	H	.83	.83 - .91	R
W.24	Loom Fixer	H	.70	.76 - .83	R
W.25	" " Helper	H	.60	.63 - .70	R
W.26	Drawer in Ordinary Looms	P	.51	.54 - .64	S 1
W.26	Drawer in Jacquard Elastic Looms	P	.51	.54 - .64	S 1

SCHEDULE OF WAGES

2.

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
<u>Weaving Dept.</u>					
W.31	Rubber Covering Machine Operator	H	.51	.54 - .64	S 1
<u>Finishing Dept.</u>					
F.1	Inspector	H	.45	.48 - .54	S 2
F.2	Wrapper	H	.45	.48 - .54	S 2
F.3	Sleever	H	.45	.48 - .54	S 2
F.4	Forelady's Helper	H	.45	.48 - .57	S 2 plus R
F.6	Five yd Roll Machine Operator	P	.45	.48 - .54	S 2
F.7	Ribbon Blocker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.8	Tape Spooler	P	.45	.48 - .54	S 2
F.9	Tape Blocker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.10	Braid Reeler	P	.45	.48 - .54	S 2
F.11	Shoe Lace Pair Bander	P	.45	.48 - .54	S 2
F.12	" " Dozen "	P	.45	.48 - .54	S 2
F.13	Rick Rack Carder	P	.45	.48 - .54	S 2
F.14	Tag Cutter	P	.45	.48 - .54	S 2
F.15	Auto Celluloid Tagger	P	.45	.48 - .54	S 2
F.16	Metal Tagger	P	.45	.48 - .54	S 2

SCHEDULE OF WAGES

3.

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
<u>Finishing Dept.</u>					
F.17	5 yd Label Sticker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.18	Corset Lace Winder (Single)	P	.45	.48 - .54	S 2
F.19	Corset Lace Winder	P	.45	.48 - .54	S 2
F.20	Tape & Elastic Harker	P	.45	.48 - .54	S 2
F.21	Tennis Tape Operator	H	.45	.48 - .54	S 2
F.22	36 yd Elastic Carder	P	.45	.48 - .54	S 2
F.24	Metal & Waxed Lace Tagger	P	.45	.48 - .54	S 2
<u>Dyehouse</u>					
D.1	Calendar Machine Operator Class 1	H	.64	.64 - .715	R
D.2	Calendar Machine Operator Class 2	H	.51	.54 - .64	S 1
D.3	Open Tub Dyer	H	.51	.54 - .64	S 1
D.4	Bleacher & Light Shade Dyer	H	.51	.54 - .705	S 1 plus R
D.5	Black Dyer	P	.51	.54 - .70	S 1 " R
D.7	Bleach Sorter	H	.45	.48 - .54	S 2
D.8	Extractor	H	.51	.54 - .64	S 1
<u>Shipping Dept.</u>					
SH.1	Chief Shipper	H	.61	.64 - .74	R

SCHEDULE OF WAGES

4.

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
<u>Shipping Dept.</u>					
SH.2	Checker	H	.51	.54 - .64	S 1
SH.3	Packer	H	.51	.54 - .64	S 1
<u>Warehouse</u>					
WH.2	Chauffeur	H	.51	.54 - .66	S 1 plus R
WH.3	Rubber warper	P	.51	.54 - .64	S 1
WH.5	Tape Skeiner	P	.51	.54 - .64	S 1
<u>Spooling Dept.</u>					
S.1	Spooler BLT	P	.51	.54 - .64	S 1
S.3	" Regular	P	.45	.48 - .54	S 2
S.6	" Doubler	H	.45	.48 - .54	S 2
S.7	Spooling Fixer	H	.61	.64 - .74	R
<u>Mechanical Dept.</u>					
M.1	Machinist	H	.68	.69 - .85	R
M.2	" Helper	H	.51	.54 - .68	S 1 plus R
M.3	Fireman	H	.64	.705 - .78	R
M.4	" Apprentice	H	.51	.54 - .64	S 1
M.5	Ciler	H	.56	.59 - .685	R
M.6	Pipe Fitter	H	.61	.64 - .74	R

SCHEDULE OF WAGES

5.

<u>CODE</u>	<u>JOB TITLE</u>	<u>PIECE OR HOURLY PAID</u>	<u>PROBATIONARY RATE</u>	<u>BASE OR HOURLY WAGE RANGE</u>	<u>SCALE OF INCREASES</u>
<u>Mechanical Dept.</u>					
M.7	Carpenter	H	.61	.64 - .79	R
M.8	Welder	H	.61	.64 - .74	R
M.9	Electrician	H	.65	.69 - .85	R
<u>General</u>					
G.1	Inside General Labour	H	.51	.54 - .64	S 1
G.2	" " " , Light	H	.45	.48 - .54	S 2
G.3	Outside " "	H	.51	.54 - .66	S 1 plus R
G.4	Sweeper	H	.51	.54 - .62	S 5
G.6	Janitor	H	.51	.54 - .64	S 1
G.7	Helper	H	.45	.48 - .54	S 2
G.8	Helper, Light	H	.42	.45 - .48	S 4

Night worker paid \$.05/hour night shift premium.

SCALES OF INCREASES

6.

Probationary rate will normally apply for the probationary period.

Experienced workers may be started at any level within the wage range, subject to the approval of the mill manager.

"R" indicates increases by recommendations of mill manager. (Where range provides maximum higher than top of applied scale increases above top of applied scale are made on recommendation of mill manager.)

SCALE 1

Probationary rate	.51/hr.
After 3 months	.54/hr.
" 4 "	.57/hr.
" 5 "	.60/hr.
" 6 "	.64/hr.

SCALE 2

Probationary rate	.45/hr.
After 3 months	.48/hr.
" 4 "	.50/hr.
" 5 "	.52/hr.
" 6 "	.54/hr.

SCALE 3

Probationary rate	.45/hr.
After 3 months	.52/hr.
" 4 "	.54/hr.
" 5 "	.56/hr.
" 6 "	.58/hr.

SCALE 4

Probationary rate	.42/hr.
After 3 months	.45/hr.
" 4 "	.46/hr.
" 5 "	.47/hr.
" 6 "	.48/hr.

SCALE 5

Probationary rate	.51/hr.
After 3 months	.54/hr.
" 4 "	.56/hr.
" 5 "	.59/hr.
" 6 "	.62/hr.

ENTENTE DE TRAVAIL

Entre:

BELDING CORTICELLI LIMITED, une corporation légalement constituée, ayant son siège social à Montréal, province de Québec,

Ci-après appelée "la Compagnie", partie de première part,

-et-

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU BRAID INC., une association d'employés dûment enregistrée et incorporée en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, chapitre 162, représentant les employés de la partie de première part à son usine de Coaticook, conformément au certificat de reconnaissance émis à Québec par la Commission des Relations Ouvrières de la province de Québec, le 22 mai 1947.

Ci-après appelée "le Syndicat", partie de seconde part,

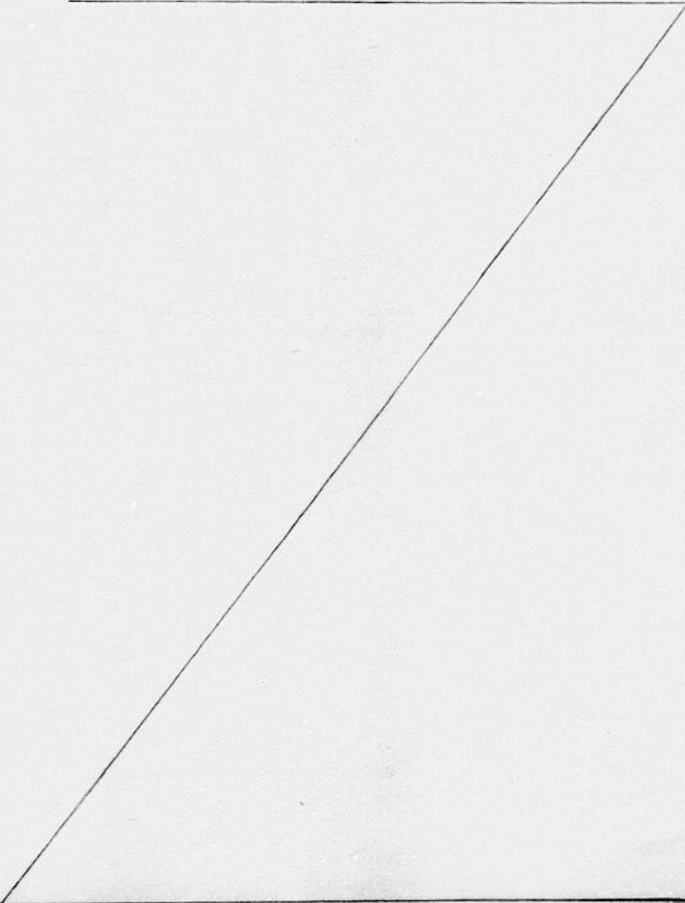
ATTENDU QUE la Compagnie et le Syndicat sont d'opinion qu'il est de leur intérêt mutuel qu'une entente collective de travail régisse leurs relations;

CONSEQUEMMENT le Syndicat National Des Employés du Braid, Inc., autorisé par une résolution adoptée à une assemblée générale de ses membres, et Belding Corticelli Limited conviennent tel que suit:

ARTICLE 1

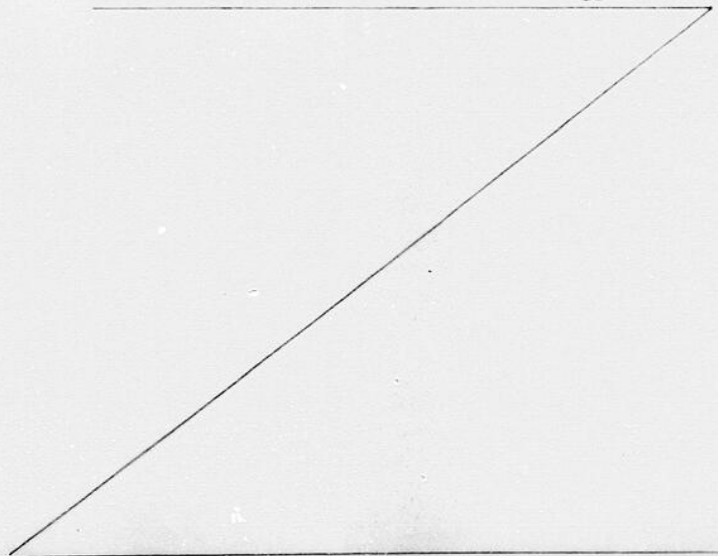
BUT GENERAL

1.01 Cette convention est conclue entre les parties aux présentes afin que les relations entre la Compagnie et ses employés, en matière de négociations collectives se poursuivent dans l'ordre. Les deux parties désirent par leur collaboration, continuer à maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, et régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée les différends ou griefs qui peuvent surgir de temps en temps.



ARTICLE 2

RÉCONNAISSANCE ET DÉLIMITATION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur des employés, tel que dûment certifié par la Commission des Relations Ouvrières de Québec le 22 mai 1947, pour tout ce qui a trait aux matières proprement couvertes par cette convention dans ou à l'égard de son usine située à Coaticook, Québec, excepté:
- a) les contremaîtres, personnel de bureau, gardiens, voyageurs; et
 - b) gérants, surintendants, et représentants de l'employeur dans ses relations avec ses employés.
- 2.02 Le mot "employé" ou "employés", qui se rencontre dans cette convention, désigne un ou tous les employés qui font partie de l'unité contractuelle définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.
- 2.03 Le pronom masculin utilisé dans cette convention comprendra le pronom féminin quand le contexte s'appliquera et si la forme masculine d'un nom est utilisée, elle comprendra aussi la forme féminine pourvu que le contexte soit applicable.
- 

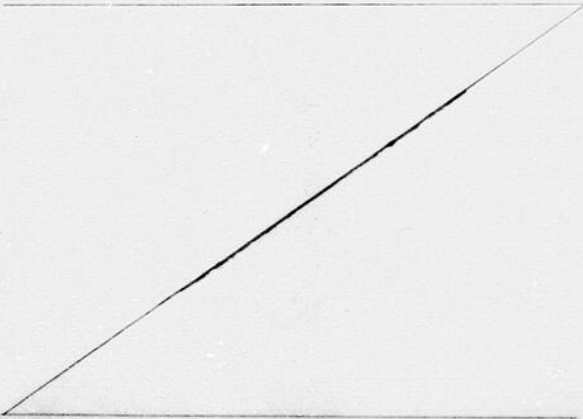
ARTICLE 3

RESERVE DES FONCTIONS
ADMINISTRATIVES

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Compagnie:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) d'embaucher, renvoyer pour juste raison, classer, diriger, transférer, promouvoir, déchoir, suspendre, et discipliner les employés; et
- c) en général, de gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes de fabrication, les cédules de production, la sorte et l'emplacement des machines et outillage, les procédés de fabrication, de technique et de dessin de ses produits, le contrôle des matériaux et pièces à être incorporés dans ses produits et l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

3.02 Lorsque l'exercice des fonctions administratives affecte les droits des employés tel que définis dans cette convention, le sujet peut constituer un grief et être traité en vertu des dispositions des articles 7 et 9 de cette convention.



ARTICLE 4

AUCUNE DISTINCTION NI INTIMIDATION

- 4.01 La Compagnie, tant en son propre nom qu'au nom des représentants, et le Syndicat, tant en son nom qu'au nom de ses représentants et de ses membres, conviennent, de façon générale, de n'exercer aucune distinction, coercition ou intimidation à l'endroit des employés à cause du fait qu'ils seraient membres ou non d'une organisation ouvrière légitime, ou à cause de leur activité ou de leur inactivité dans une telle organisation ouvrière.
- 4.02 De façon particulière, la Compagnie convient de ne pas refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier du Syndicat, ni de chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une peine ou par quelque autre moyen, à contraindre un employé de s'abstenir de devenir membre ou officier du Syndicat ou à cesser d'être membre ou officier du Syndicat.
- 4.03 De façon particulière, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas user d'intimidation ou de menaces pour amener un employé à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre du Syndicat.
- 4.04 Il est en outre convenu qu'il ne sera fait aucune sollicitation de membres, perception de cotisations, ou autres activités du Syndicat durant les heures de travail sur les prémisses de la Compagnie excepté tel que permis par cette convention. Il est entendu que, si elle n'a pas été approuvée d'avance et par écrit, aucune assemblée du Syndicat ou de ses membres ne peut être tenue sur les prémisses de la Compagnie.
- 4.05 Un employé qui viole l'une des dispositions de cet article peut être traité de façon appropriée par la Compagnie en vertu des dispositions de l'article 3.

ARTICLE 5

REPRESENTATION DU SYNDICAT

5.01 Les délégués du Syndicat peuvent aider les employés dans leurs départements ou groupes de départements respectifs à présenter leurs griefs aux représentants désignés par la Compagnie, le tout conformément à la Procédure des Griefs. Un délégué représentera chacun des départements ou groupes de départements suivants et devra être un employé du département ou groupe de départements qu'il représente:

1. Département du Braid
(Braiding Department)
2. Département du tissage
(Weaving Department)
3. Département du finissage
(Finishing Department)
4. Département du bobinage
(Spooling Department)
5. Teinturerie (Dyehouse)
6. Entrepôt et Expédition
(Warehouse and Shipping)
7. Atelier des machines
(Machine Shop)
8. Equipe de nuit.

Cependant, dans le cas de réorganisation, la représentation du Syndicat peut être modifiée d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat.

5.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du choix de ses délégués et du département ou groupe de départements que chacun représente et de tout changement dans la désignation ou le personnel des délégués avant que la Compagnie ne soit tenue de les reconnaître.

5.03 Les employés ne seront pas éligibles à agir comme délégués à moins qu'ils ne soient âgés de vingt et un (21) ans ou plus et qu'ils n'aient au moins une (1) année de service continu avec la Compagnie.

ARTICLE 5 (suite)

REPRESENTATION DU SYNDICAT

5.04

Il est entendu que chaque délégué doit exécuter son travail régulier pour la Compagnie et que, s'il est nécessaire, qu'il s'occupe d'un grief durant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contremaître. En reprenant son travail régulier, le délégué se rapportera à son contremaître et, s'il en est requis, expliquera son absence au travail.

ARTICLE 6

COMITE DE BONNE ENTENTE

- 6.01 Dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de cette convention un comité de Bonne Entente sera formé. Ce comité constituera un forum pour la discussion des problèmes relatifs à l'application de cette convention et aura le pouvoir de soumettre ces recommandations par écrit au Gérant de l'usine et au comité exécutif du Syndicat.
- 6.02 Le comité de Bonne Entente se composera de six (6) membres, dont trois (3) seront nommés par la Compagnie et trois (3) par le Syndicat. Les trois (3) membres nommés par le Syndicat devront être des employés et devront avoir les qualifications d'âge et de service requis pour le poste de délégué de département.
- 6.03 Le comité de Bonne Entente pourra tenir des assemblées régulières mensuelles en dehors des heures de travail, excepté lorsqu'il en sera convenu autrement, mais il peut aussi se rassembler plus fréquemment par entente mutuelle ou tel que requis par les dispositions de cette convention.
- 6.04 Un des membres du comité de Bonne Entente agira comme secrétaire et enregistrera les minutes officielles des assemblées.
-

ARTICLE 7

PROCEDURE DES GRIEFS

- 7.01 Les deux parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient ajustées aussi vite que possible. Si une plainte se présente elle peut être traitée selon la procédure suivante:

Stage No. 1:

Entre l'employé et son contremaître. L'employé peut être accompagné de son délégué, s'il le désire. Le contremaître doit rendre sa décision en dedans de deux (2) jours ouvrables complets. A défaut d'un règlement, alors:

Stage No. 2:

En dedans des deux (2) jours ouvrables complets qui suivent la décision rendue au stage No. 1:

Entre l'employé et son contremaître en présence de l'officier du personnel. L'employé peut être accompagné de son délégué, s'il le désire.

En écoutant le grief, en résumant les faits pertinents et en reliant le grief à la lumière de la politique établie de la Compagnie et aux dispositions de cette convention en autant qu'elles sont applicables, l'officier du personnel tentera d'amener un règlement entre l'employé et son contremaître. A défaut d'un règlement, alors:

Stage No. 3:

En dedans de deux (2) jours ouvrables complets qui suivent le stage No. 2:

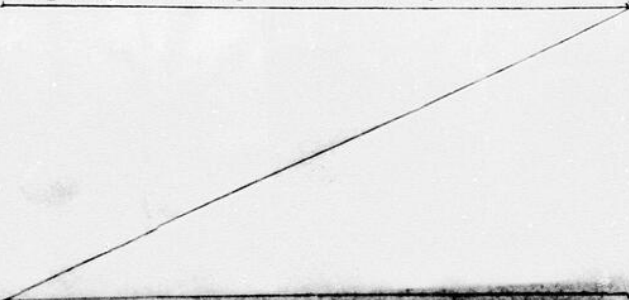
Le grief ayant été soumis par écrit au gérant de l'usine, entre les représentants du Syndicat sur le Comité de Bonne Entente et le Gérant de l'usine et/ou toute autre personne ou personnes désignées par lui. Le gérant de l'usine rendra sa décision par écrit aux représentants du Syndicat sur le Comité de Bonne Entente dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables complets.

- 7.02 Si les méthodes plus haut indiquées n'ont pas servi à régler un grief qui concerne l'interprétation ou supposé violation de la convention, la question en litige peut être soumise à la conciliation et, si nécessaire, à l'arbitrage tel que prévu à l'article 9. Si aucune demande de concil-

ARTICLE 7 Suite

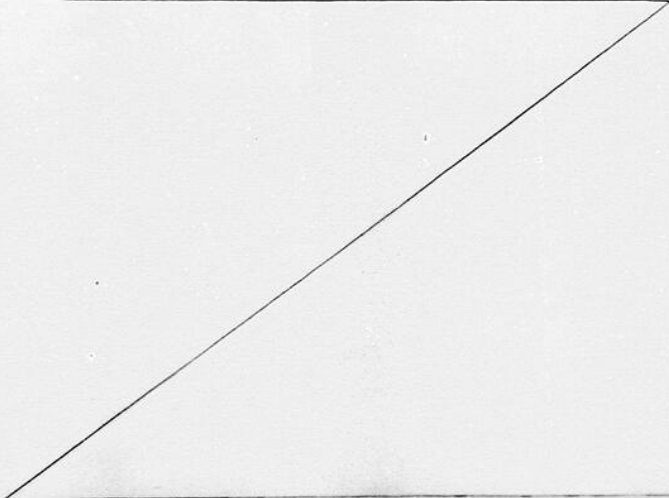
PROCEDURE DES GRIEFS

liation ou d'arbitrage n'est faite dans les quinze (15) jours ouvrables complets qui suivent la décision au stage No. 3, le tout sera considéré réglé ou abandonné.

- 7.03 Tout grief survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat peut être soumis par écrit au stage No. 3.
- 7.04 Si un groupe d'employés dans un département a un grief, ce grief peut être soulevé par le délégué du département d'après la procédure décrite au paragraphe 7.01 ci-dessus.
- 7.05 A n'importe quel stage de la Procédure des Griets, les parties intéressées ont droit d'obtenir l'assistance de l'employé ou des employés intéressés et de tous témoins requis, et tous les arrangements raisonnables seront faits pour permettre aux parties d'avoir accès à l'usine afin d'examiner les opérations en litige et de conférer avec les témoins requis.
- 7.06 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article peuvent être prolongées en tout temps par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 7.07 Toutes les décisions auxquelles en arriveront la Compagnie et les représentants du Syndicat aux stages No. 1, No. 2 ou No. 3 de la Procédure des Griets seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés en cause.
- 7.08 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme enlevant à un employé individuel le droit de présenter personnellement une plainte ou un grief à la Compagnie en suivant les procédés habituels sans l'intervention ou l'assistance d'un délégué ou autre représentant du Syndicat.
- 

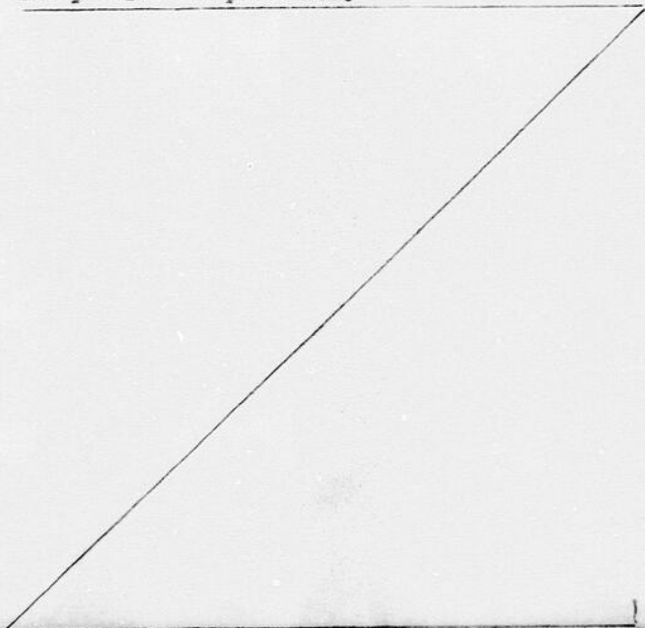
ARTICLE 8

SUSPENSION ET RENVOI

- 8.01 Les nouveaux employés seront considérés à l'essai pendant les trois (3) premiers mois de leur emploi. Le Syndicat ne discutera pas le renvoi d'un employé à l'essai et un tel renvoi ne pourra pas faire le sujet d'un grief.
- 8.02 Dans le cas où un employé permanent prétend avoir été injustement congédié, sa prétention sera traitée comme un grief si un exposé de ce dit grief est soumis au Gérant de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la cessation du travail de l'employé pour la Compagnie, et dans un tel cas, les stages No. 1 et No. 2 de la Procédure des Grievs seront omis.
- 8.03 Un grief de ce genre peut être réglé entre le Comité des Grievs et la Compagnie en
- a) confirmant la décision de l'administration en renvoyant l'employé permanent;
 - b) réinstallant, avec pleine compensation pour le temps perdu, l'employé permanent qui avait été congédié;
 - c) ou par tout autre arrangement considéré juste et équitable.
- 

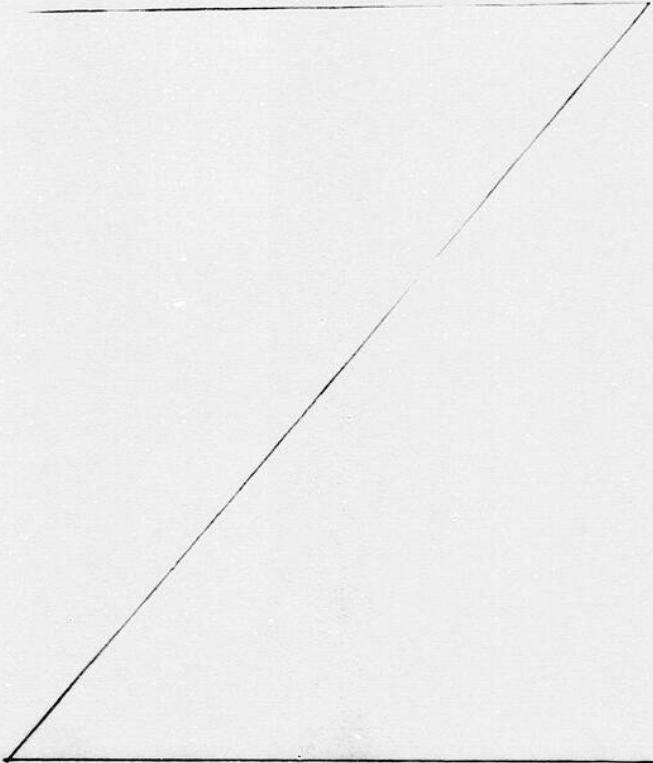
ARTICLE 9

CONCILIATION ET ARBITRAGE

- 9.01 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à la conciliation et, si nécessaire, à l'arbitrage, tel que prévu ailleurs dans cette convention, elle fera cette demande par écrit qu'elle adressera à l'autre partie et le tout tombera sous les dispositions de la loi des différends ouvriers de Québec (1941 R.S.Q., chap. 167).
- 9.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage s'il n'a suivi les stades antérieurs de la Procédure des Griefs à moins qu'il en soit prévu autrement dans cette convention.
- 9.03 Le conseil d'arbitrage ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ou à changer, modifier ou amender aucune des dispositions de cette convention.
- 9.04 Une décision rendue par la majorité des membres du conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties aux présentes.
- 

ARTICLE 10

CONTINUITÉ DE TRAVAIL

- 10.01 A cause de la saine procédure établie par le règlement des griefs le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, sortie, ralentissement, grève sur le tas ni autre action collective qui arrêterait, restreindrait ou entraverait le travail ou la production.
- 10.02 Il est entendu que tout employé ou employés participant ou incitant à une telle action collective peut être traité par l'administration selon les dispositions de l'article 3 de cette convention.
- 10.03 La Compagnie convient de ne pas causer ou ordonner aucun renvoi en masse (ou contre-grève) partiel ou complet, de ses employés.
- 

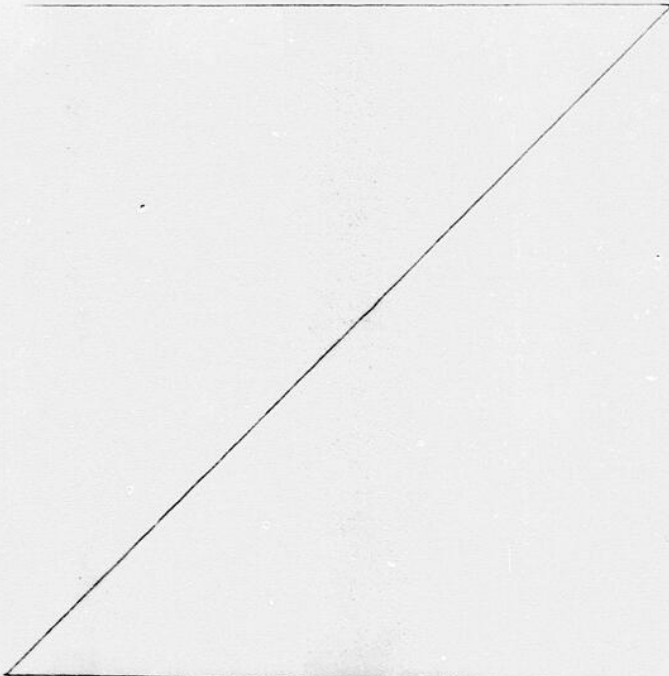
ARTICLE 11

ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale seulement et sera basée sur la durée de service continu avec la Compagnie.
- 11.02 Un employé sera considéré à l'essai et ne sera placé sur la liste d'ancienneté que, quand il aura été à l'emploi de la Compagnie pendant une période continue de trois (3) mois de calendrier, après quoi son ancienneté commencera à courir à la date de son dernier embauchage.
- 11.03 Des listes distinctes d'ancienneté pour les employés masculins et féminins seront établies dans chacun des groupes professionnels suivants:
1. Braid (Braiding)
 2. Ourdage (Warping)
 3. Tissage (Weaving)
 4. Finissage de lacet (Lace finishing)
 5. Finissage de Braid (Braid & Tape Finishing)
 6. Bobinage (Spooling)
 7. Teinturerie (Dyehouse)
 8. Entrepôt (Warehouse)
 9. Expédition (Shipping)
 10. Atelier des Machines (Machine Shop)
- 11.04 Pourvu que, dans l'opinion de la Compagnie il y ait habileté, compétence, efficacité égales, le tout sujet aux restrictions du paragraphe 11.02 ci-dessus, le dernier employé embauché sera, au cas de mise à pied, le premier mis à pied et, de la même manière le dernier mis à pied sera le premier réengagé.
- 11.05 En cas de promotions, avancements, mutations et baisses en grade, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus long service, le tout sujet aux conditions d'habileté, de compétence, et d'efficacité, prévues au paragraphe 11.04 ci-dessus.

ARTICLE 11 (Suite)

ANCIENNETE

- 11.06 Quand un employé qui a été transféré à une position qui ne se trouve pas dans les limites de l'unité contractuelle retourne à une position qui tombe dans les limites de cette unité, la longueur du temps qu'il a servi dans l'unité contractuelle lui sera porté à son crédit.
- 11.07 Les promotions à des postes de surveillance ne seront pas sujettes aux dispositions de cette convention.
- 11.08 La Compagnie ne sera pas obligée de suivre les règles d'ancienneté quand elle mettra des employés à pied pour moins de cinq (5) jours ouvrables complets.
- 11.09 L'ancienneté des employés qui ont servi dans les Forces Armées de Sa Majesté sera respectée suivant les dispositions de la Loi de réhabilitation à l'emploi civil, 1942, telle qu'amendée.
- 

ARTICLE 12

PERTE D'ANCIENNETE

12.01 Un employé peut perdre toute son ancienneté quand:

- a) il quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
- b) il est légitimement congédié;
- c) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut de revenir à l'ouvrage dans les neuf (9) jours qui suivent un avis de rappel donné par la Compagnie par poste recommandée. (Lorsque, dans les cinq (5) jours qui suivent un tel avis, un employé informe la Compagnie de son intention de revenir à l'ouvrage dans les neuf (9) jours qui suivent la réception de l'avis de rappel, mais est incapable de se rapporter à la date et au temps spécifiés pour des raisons en dehors de son contrôle, son nom peut, à la discrétion de la Compagnie, être laissé sur la liste d'ancienneté);
- d) il a été mis à pied pour plus de trois (3) mois consécutifs;
- e) il est absent sans permission ou sans excuse acceptable par la Compagnie pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs.

12.02 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, un avis que lui enverra la Compagnie par poste recommandée, sera considéré comme reçu le jour ouvrable qui suit la date d'expédition.

12.03 Un employé ne perdra pas son ancienneté pour absence due à la maladie, à un accident ou à une autre raison inévitable, cette absence ne dépassant pas trois (3) mois.

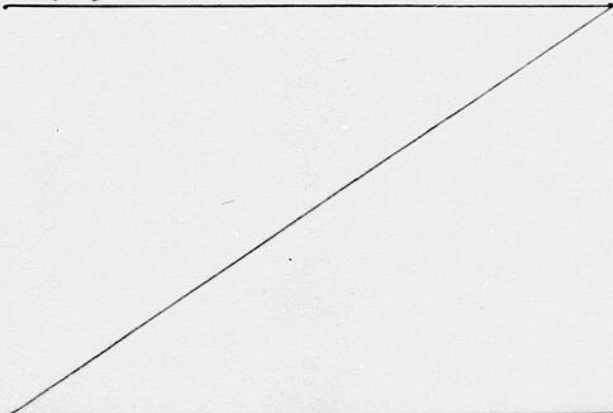
ARTICLE 12 suite

PORTE D'ANCIENNETE

12.04 Quand un employé se trouve incapable de se rapporter à l'ouvrage, il en prévient son contre-maitre ou le département du Personnel avant la fin du premier quart dont il est absent.

ARTICLE 13

INDEMNITE DE SEPARATION

- 13.01 Quand un employé quittera le service de la Compagnie entre le premier (1er) mai et le commencement de la période de vacance, il aura droit à une indemnité de séparation de 2% qui sera calculée en prenant pour base tous les gains payés par la Compagnie à cet employé depuis la dernière date d'embauchage pour travail accompli durant la période commençant au premier (1er) mai de l'année précédente et finissant avec et comprenant la dernière journée travaillée.
- 13.02 Quand un employé quittera le service de la Compagnie après la période de vacance et avant le premier (1er) mai, il aura droit à une indemnité de séparation de 2% qui sera calculée en prenant pour base tous les gains payés par la Compagnie à cet employé depuis la dernière date d'embauchage pour travail accompli durant la période commençant au premier (1er) mai de l'année précédente et finissant avec et comprenant la dernière journée travaillée.
- 13.03 Quand un employé qui a complété au moins cinq (5) années de service continu est mis à pied à cause d'un manque d'ouvrage, il aura droit à une indemnité de séparation additionnelle de 2% qui sera calculée tel que prévu au paragraphe 13.01 ou 13.02 ci-haut, selon le cas.
- 13.04 Il est entendu que, quand le renvoi d'un employé est justifiable il n'aura pas droit à l'indemnité de séparation prévue aux paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03.
- 

ARTICLE 14

SALAIRES

- 14.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter, pour la durée de cette convention, la cédule des taux de salaire qui a été négociée à la présente date et sur laquelle les deux (2) parties se sont entendues, pourvu que la Compagnie et le Syndicat puissent, chacun de leur côté et séparément, demander la réouverture des négociations sur les taux de salaire une fois pendant la durée de cette convention, en avisant l'autre partie par écrit en aucun temps entre le premier (1er) mars 1950 et le quinze (15) mars 1950. Les négociations devront commencer dans un délai n'excédant pas trente (30) jours et de pas moins de quinze (15) jours après la date à laquelle cet avis écrit aura été reçu par l'autre partie. Ces négociations seront sujettes aux dispositions de l'article 22 de cette convention.
- 14.02 Il est entendu que tout ajustement dans la cédule des taux de salaire qui peut être négocié, tel que prévu au paragraphe 14.01, prendra effet le premier (1er) avril 1950.
- 14.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent que, si l'accord ne se fait pas sur les salaires dont il est question au paragraphe 14.01, les dispositions de l'article 10 ne s'appliqueront pas.
- 14.04 Les gages continueront d'être payés chaque semaine en monnaie légale canadienne.
- 14.05 Rien dans cette convention n'empêchera la Compagnie de fixer des taux pour des opérations ou classifications nouvelles ou modifiées, ou de fixer des taux de primes au rendement pour des opérations nouvelles ou modifiées, ou pour instituer des systèmes de primes au rendement ou pour discontinuer ces systèmes de primes au rendement pour les différentes tâches; pourvu que telle action ne soit pas prise par la Compagnie avant d'avoir avisé le Syndicat et les employés concernés du nouveau taux, du changement dans la tâche, s'il y a lieu, et, dans le cas d'un taux modifié, de la raison; et pourvu, de plus, que le taux nouveau ou modifié soit, en premier lieu, appliqué pour une période d'essai de trente (30) jours.
- 14.06 Si, dans les dix (10) jours ouvrables complets qui suivent immédiatement la dite période d'essai, un employé soumet une plainte à la Compagnie concernant l'équité d'un nouveau taux, une telle plainte peut être l'objet d'un grief concernant le taux aux pièces en dispute et sera traitée selon les dispositions des paragraphes 14.07, 14.08 et 14.09.

ARTICLE 14 Suite

SALAIRES

- 14.07 Si un tel grief se présente, les stades No. 1 et No. 2 de la Procédure des Griefs seront omis. Le Comité de Bonne Entente se réunira aussitôt que possible, mais dans un délai n'excédant pas les trois (3) jours ouvrables complets après l'enregistrement du grief, dans le but d'étudier un tel grief et pour examiner les circonstances qui l'accompagnent.
- 14.08 Après que l'étude et l'examen du grief en question sera complété, ce qui doit se faire dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables complets qui suivent la réunion du Comité ou toute autre période de temps déterminée par le Comité, les recommandations du Comité de Bonne Entente seront exposées par écrit au Gérant de l'usine et au comité exécutif du Syndicat et le grief sera soumis au stade No. 3 de la Procédure des Griefs. Dans telle circonstance les recommandations écrites du Comité de Bonne Entente constitueront la soumission écrite du grief au Gérant de l'usine.
- 14.09 A défaut d'un règlement, par les démarches ci-dessus, de tout grief concernant un taux aux pièces, le taux en litige peut être soumis à la conciliation et, si nécessaire, à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 9, afin d'en venir à une entente ou décision finale concernant l'équité du taux en litige.
- 14.10 Si l'une ou l'autre des parties, en conformité avec les dispositions de cette entente, demande qu'un grief concernant un taux aux pièces soit soumis à la conciliation et, si nécessaire, à l'arbitrage, les employés à l'ouvrage auquel le taux en litige s'applique seront rémunérés à leurs gains horaires moyens basés sur une période de douze (12) semaines immédiatement précédant la mise en force du taux en dispute, à partir de la date à laquelle la demande de conciliation et, si nécessaire, arbitrage aura été faite, et ce jusqu'à ce qu'on en arrive à une entente finale.
- 14.11 Si un nouveau taux n'est pas contesté de la manière mentionnée ci-dessus et en dedans de la période de temps prescrite au paragraphe 14.06, il sera considéré comme équitable et accepté par les deux parties.
-

ARTICLE 14 Suite

SALAIRES

- 14.12 Lorsqu'un taux sera finalement institué et accepté par les deux parties de la façon précédente, un tel taux sera mis en vigueur rétroactivement à partir de la date à laquelle le taux contesté fut d'abord établi.
- 14.13 Conformément à la pratique établie par la Compagnie et sans restreindre les dispositions du paragraphe 14.05 ci-haut, un taux aux pièces qui aurait été en vigueur et qui n'aurait pas été contesté par l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours ouvrables complets suivant immédiatement la période d'essai désignée au paragraphe 14.05 ci-haut, ou tout autre taux aux pièces autrement en vigueur pour une période de temps dépassant quarante (40) jours ne pourra être changé tant qu'il ne se produira aucun changement dans les matériaux, les méthodes de fabrication, la tâche, la machinerie et l'outillage, la vitesse des machines, la façon ou facteurs autre que l'habileté et/ou l'effort au travail de l'employé lesquels affecteraient le taux de production.
- 14.14 La cédule des taux aux pièces continuera à être disponible, dans l'usine, pour les délégués départementaux et les officiers du Syndicat. Le Syndicat convient que les taux aux pièces seront traités comme une information confidentielle ne devant être utilisée que pour le règlement des litiges sur les taux aux pièces, qui peuvent surgir entre la Compagnie et le Syndicat.
-

ARTICLE 15

ALLOCATION DE RAFFORT

15.01 Tout employé qui, n'ayant pas été avisé autrement par la Compagnie, se présente au travail à l'heure fixée pour son quart régulier et pour qui il n'y a aucun travail disponible dans sa catégorie normale, sera offert ~~deux~~ ⁽²⁾ heures de travail dans une autre catégorie à son taux régulier ou, au choix de la Compagnie sera payé trois (3) heures de temps à son taux régulier, en remplacement. Cependant, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas au cas de panne d'électricité ou de vapeur, de feu, d'inondation ou autres conditions en dehors du contrôle de la Compagnie.

traci (3)

JB
A.C.

15.02 Le fait pour un employé de ne pas tenir la Compagnie au courant de son adresse exacte et de son numéro de téléphone, s'il en a un, dégage la Compagnie de sa responsabilité dérivant des dispositions du paragraphe 15.01 vis-à-vis le dit employé.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 16.01 La semaine régulière de travail sera de cinquante (50) heures, excepté pour les ingénieurs de machines fixes (stationary engineers) et les chauffeurs (firemen) dont la semaine régulière de travail sera de cinquante-six (56) heures.
- 16.02 La journée régulière de travail sera de dix (10) heures excepté pour les ingénieurs de machines fixes (stationary engineers) et les chauffeurs (firemen) dont la journée régulière de travail sera de huit (8) heures.
- 16.03 Tout travail autorisé exécuté par un employé en sus de sa semaine régulière ou en sus de sa journée régulière sera considéré comme surtemps et rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier de l'employé dans le cas d'un employé au temps, et au taux de temps et demi des gains horaires moyens de l'employé, excluant le surtemps, pour la période de paye en cours, dans le cas d'un employé aux pièces.
- 16.04 Bien que cet article détermine les heures régulières de travail par jour et par semaine, il ne doit pas être traduit ou interprété comme étant une garantie de la part de la Compagnie d'un certain nombre d'heures de travail par jour ou d'un certain nombre de jours de travail par semaine.
- 16.05 Un employé n'aura pas droit d'être rémunéré sous deux dispositions ou plus de cette convention concernant un même travail à moins qu'il en soit spécifiquement prévu autrement.
-

ARTICLE 17

JOURS DE CONGE

17.01 Les congés suivants seront accordés à tous les employés, excepté aux préposés à l'entretien qui pourraient être requis:

Le Jour de l'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée Conception
La Noël

17.02 Sujet aux dispositions du paragraphe 17.03 ci-dessous, les employés seront payés pour le nombre d'heures qu'ils auraient normalement travaillées le Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fête du Travail et Noël. Les employés à l'heure seront payés à leurs horaires réguliers et les employés aux pièces seront payés à leurs gains individuels moyens, excluant le surtemps, pour la période de paye en cours.

luis
a. c.

17.03 Afin d'avoir droit d'être payé pour un congé ci-haut mentionné au paragraphe 17.02, il est entendu qu'un employé doit:

- a) avoir complété au moins six (6) mois de service continu à la date du congé statutaire payé;
- b) travailler son quart régulier complet le jour déclaré ouvrable qui précède le jour de congé en cause et son quart régulier complet le jour déclaré ouvrable qui suit le dit congé; ou se reporter au travail le dit jour de congé statutaire si la Compagnie lui demande de le faire et exécuter le travail qui pourrait lui être confié.

ARTICLE 18

VACANCES PAYEES

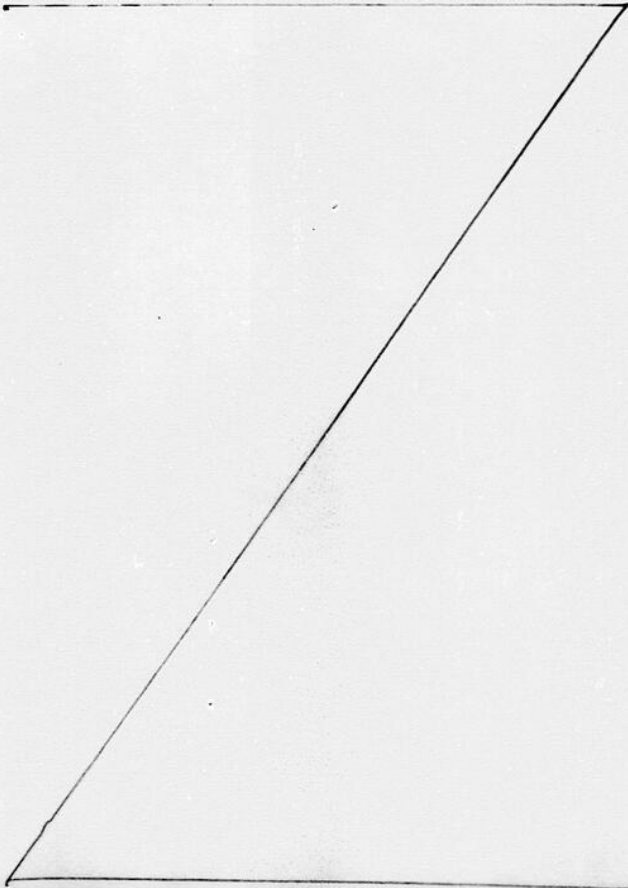
- 18.01 Les employés auront droit aux vacances suivantes, dont la rémunération sera calculée telle que prévue dans les paragraphes 18.02 et 18.03:
- a) Tous les employés, excepté ceux qui sont nécessaires à l'entretien, auront droit à une vacance annuelle continue de quatorze (14) jours pendant la fermeture de l'usine qui aura lieu entre le premier (1er) juin et le trente et un (31) juillet au temps que déterminera la Compagnie.
 - b) Les employés nécessaires à l'entretien qui seront requis de rester en devoir durant cette fermeture de l'usine auront droit de prendre, à un temps que déterminera la Compagnie dans les douze (12) mois qui suivent le trente (30) avril, une vacance annuelle d'une journée pour chaque mois du calendrier de service continu dans la période de douze (12) mois qui se termine au trente (30) avril inclusivement.
- 18.02 Chaque employé qui a complété moins que cinq (5) années de service continu au trente (30) avril aura droit à une rémunération de vacances de 2% qui sera calculée en prenant pour base tous les gains de l'employé payés par la Compagnie depuis la dernière date d'embauchage pour travail accompli dans les douze (12) mois qui se terminent au trente (30) avril inclusivement.
- 18.03 Tout employé qui a complété au moins cinq (5) ans de service continu le trente (30) avril aura droit à une rémunération additionnelle de vacance de 2% qui sera calculée en prenant pour base tous les gains de l'employé payés par la Compagnie pour travail accompli dans les douze (12) mois qui se terminent au trente (30) avril inclusivement.
- 18.04 Personne n'aura droit aux vacances payées sur la base décrite plus haut à moins qu'il ne soit un employé le jour ouvrable qui précède immédiatement la période des vacances.
- 18.05 Des avis spécifiant les dates des vacances seront affichés dans l'usine au moins trente (30) jours avant les périodes des vacances.

ARTICLE 19

PÉRIODE DE REPOS

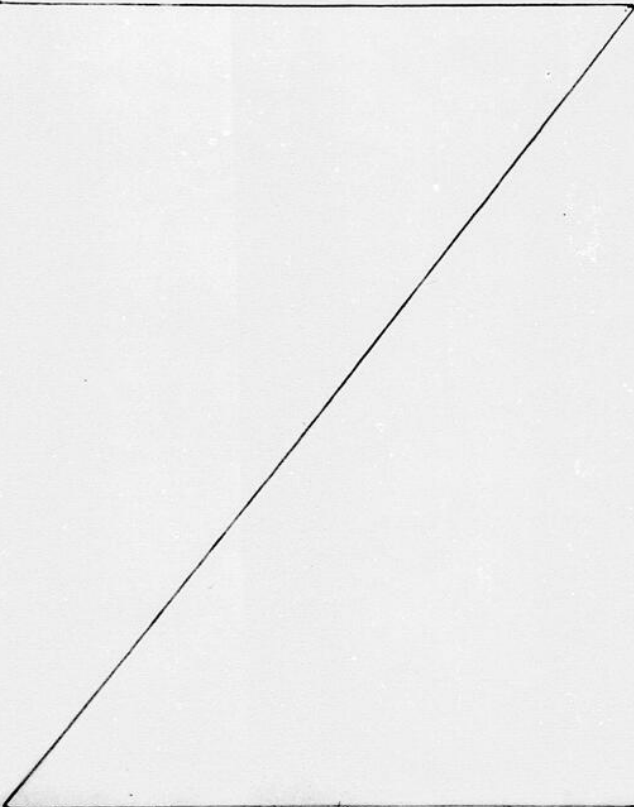
19.01

Conformément à sa pratique établie, la Compagnie continuera d'accorder à chaque journée ou nuit travaillée à plein temps, à tous les employés du quart de jour une (1) période de repos de dix (10) minutes avant et une (1) période de repos de dix (10) minutes après l'heure du dîner; et à tous les employés du quart de nuit, une (1) période de repos de dix (10) minutes avant et une (1) période de repos de dix (10) minutes après minuit. Le moment auquel sera prise chaque période de repos, sera déterminé par la Compagnie.



ARTICLE 20

DEDUCTION DES COTISATIONS

- 20.01 La Compagnie devra, sur réception d'une autorisation écrite, volontairement signée par un employé, et non autrement, déduire de la première paye due à tel employé durant chaque mois de calendrier ses cotisations syndicales mensuelles aussi longtemps que cette autorisation sera en vigueur, et elle en fera remise au trésorier du Syndicat avant la fin du mois au cours duquel la déduction aura été faite.
- 20.02 Une fois qu'un employé aura autorisé volontairement la Compagnie à déduire ses cotisations syndicales tel que prévu ici, un employé n'aura pas le droit d'annuler une telle autorisation avant l'expiration de cette convention tant qu'il demeure un employé.
- 

ARTICLE 21

CORRESPONDANCE

21.01 Excepté autrement prévu les communications officielles sous forme de correspondance entre la Compagnie et le Syndicat devront être comme suit:

A la Compagnie:

M. L.A. Baskerville, Gérant,
Belding Corticelli Ltd.,
Coaticook, P.Q.

cc: par lettre recommandée, franc de port

M. L.A. Lacroix, Gérant du Personnel,
Belding Corticelli Ltd.,
Casier postal 9,
Montréal, P.Q.

Au Syndicat:

M. A. Coupal,
s/d Belding Corticelli Ltd.,
Coaticook, P.Q.

cc: par lettre recommandée, franc de port à l'agent d'affaires accrédité par le Syndicat.

21.02 Toute communication ainsi échangée sous cette entente sera considérée comme remise par une des parties et reçue par l'autre le jour d'affaires suivant la date de la mise à la poste.

ARTICLE 22

DUREE ET MODIFICATION DE L'ENTENTE

22.01 Cette convention demeurera en vigueur pendant un an à partir du quinzième jour d'août, 1949 conformément aux lois de la Province de Québec et se renouvellera automatiquement par la suite pour des périodes respectives d'un an, à moins que l'une ou l'autre des parties notifie l'autre partie par écrit pas moins de trente (30) jours et pas plus de soixante (60) jours avant la date annuelle d'expiration de son désir d'amender ou de mettre fin à cette convention.

La modification, le renouvellement ou la nouvelle négociation de cette convention se feront conformément à toutes les dispositions de la loi des Relations Ouvrières de Québec (S.R.Q. 1941, Chapitre 162A) et la loi des différends ouvriers (S.R.Q. 1941, Chapitre 167) et/ou toute autre législation applicable qui pourrait alors exister.

EN FOI DE QUOI et après ratification par la majorité des membres du Syndicat à une assemblée générale tenue à Coaticook le septième jour de novembre, 1949 chacune des parties aux présentes a fait signer cette convention par ses représentants dûment autorisés, le quinzième jour de novembre, 1949.

BELDING CORTICELLI LIMITED

par:

Belding-Corticelli Limited
W. M. ...
.....
D. P. ...
.....
President
Secretary

LE SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DU BRAID INC.

LA FEDERATION NATIONALE
CATHOLIQUE DU TEXTILE INC.

par:

G. Laupal
René ...
Sauvage ...