

S-1129

DUPLEX TEXTILE LTD. -

St-Hyacinthe.

1948-49



COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC.

LABOUR RELATIONS BOARD OF THE PROVINCE OF QUEBEC

JUGE EUDORE BOIVIN,
PRESIDENT.

PIERRE-A. GOSSELIN,
MEMBRE.

BRUNAY BRAIS,
MEMBRE.

286, RUE ST-JOSEPH,
QUEBEC.

4 EST, RUE NOTRE-DAME
MONTREAL.

A

Québec le 28 mai, 1949



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

RE:- Duplex Textiles Ltd.

&

Syndicat du Textile de Soie Inc., de St-Hyacinthe et
The Silk & Rayon Manufacturers' Association.

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre
du 23 mai, 1949, accompagnée pour dépôt
de deux copies certifiées d'une convention de travail,
en date du 25 février 1949, intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-
tère du Travail, le 26 février 1949
sous le numéro 1129

mp/

Bien à vous,

Le secrétaire,

P. E. Bernier, LL.L.



48.49
S. 1129

MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 23 mai 1949.

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

Sujet: Convention collective entre Duplex Textiles Ltd., Le
Syndicat du textile de soie Inc. de St-Hyacinthe et The Silk
& Rayon Manufacturers' Association.

Monsieur,

Conformément aux prescriptions du deuxième para-
graphe 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 25 février
1949 et déposée au ministère du Travail le 26 fé-
vrier 1949 en exécution de la Loi des Syndicats profession-
nels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements), sous le nu-
méro 1129.

Sincèrement à vous,

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper

H-14



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 8 mars 1949.

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

Sujet: Convention collective entre Duplex Textiles Ltd.,
Le Syndicat du textile de soie, Inc. de St-Hyacinthe et The
Silk & Rayon Manufacturers' Association.

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 26 février 1949 sous le numéro

1129.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre

gsc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 8 mars 1949 .

Monsieur M. Barnstein,
Duplex Textiles Limited,
St-Hyacinthe.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 26 février 1949 sous le numéro 1129, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Duplex Textiles Limited, Le Syndicat du textile de soie, Inc. de St-Hyacinthe et The Silk & Rayon Manufacturers' Association.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 juillet 1945 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.

Le Sous-Ministre

Gérard Tremblay,
gc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 8 mars 1949.

Monsieur Armand Millette, secrétaire,
Le Syndicat du textile de soie, Inc.,
St-Hyacinthe,
P.Q.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 26 février 1949 sous le numéro 1129, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Duplex Textiles Ltd. et le Syndicat du textile de soie, Inc.
de St-Hyacinthe et The Silk & Rayon Manufacturers' Ass'n.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 juillet 1945 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.

Le Sous-Ministre

Gérard Tremblay,
gc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 8 mars 1949.

Monsieur Gaston Ledoux, président,
Fédération Nationale catholique du textile, Inc.,
Sous-Sol St-Eugène,
Granby.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 26 février 1949 sous le numéro 1129, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Duplex Textiles Ltd., Le Syndicat du textile de soie, inc. de St-Hyacinthe et The Silk & Rayon Manufacturers' Ass'n.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 juillet 1945 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.

Le Sous-Ministre

Gérard Tremblay,
gc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 8 mars 1949.

Monsieur J.B.Germain, directeur relations ouvrières,
The Silk & Rayon Manufacturers' Association,
University Tower,
Montréal.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 26 février 1949 sous le numéro 1129, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Duplex Textiles Ltd., Le Syndicat du textile de soie, inc.
de St-Hyacinthe et The Silk & Rayon Manufacturers' Ass'n.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 20 juillet 1945 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.

Le Sous-Ministre

Gérard Tremblay,
gc.



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
Number **1139**

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

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

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

le ministère du Travail a reçu de
the Department of Labour has received from **Monsieur J. B. Germain, directeur des relations**
ouvrières, The Silk & Rayon Manufacturers'
Association

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number **1139**

savoir:
to wit:

Une convention collective en date du **25 février 1949**
A collective agreement under date of

intervenue entre
between: **Duplex Textiles Ltd., Le Syndicat du textile de soie Inc. de**
St-Jacinte et The Silk & Rayon Manufacturers' Association.
En vigueur pour un (1) an à compter du 26 février 1949. Re-
novolement automatique.

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

Seau - Seal

ce
this **huitième**

jour du mois de
day of the month of

neuf

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

60.

.....
Sous-ministre

.....
Deputy Minister

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	✓	[Signature]
Signatures	✓	
Incorporation	16-9-44	
Reconnaissance	20-7-45	
Numerotage	1129	
Formule	H-2	
Québec, 3 Mars, 1949.		

Monsieur J.B. Germain, Directeur des Relations Ouvrières,
The Silk and Rayon Manufacturers Association,
University Tower,
Montreal 2, P.Q.

RE: Duplex Textiles Limited représentée par
The Silk and Rayon Manufacturers Association
&
Syndicat du Textile de Soie Inc., de St. Hyacinthe.


Cher monsieur:-

L'article 23, de la Loi des Syndicats Professionnels, en vertu de laquelle le syndicat ci-haut mentionné semble incorporé, exige que toute convention collective que vous signez soit déposée au bureau du Ministre du Travail par l'une des parties signataires.

Or l'article 19-A de la Loi des Relations Ouvrières, expose que ce dépôt, vous dispense de nous en transmettre deux exemplaires ou deux copies certifiées, tel que prévu à l'article 19.

Aussi avons-nous donc transmis au Ministère du Travail, la convention collective de travail que vous nous avez fait parvenir, avec votre lettre du 23 février, concernant l'affaire ci-dessus mentionnée.

Votre tout dévoué,


Alfred Bussière.

ap/

Montréal, le 25 février, 1949.

Monsieur F.E. Bernier, secrétaire,
Commission de Relations Ouvrières,
286 rue St Joseph,
Québec, QUE.

Cher monsieur Bernier:-

Tel que requis par les dispositions de la Loi des Relations ouvrières, je vous envoie, sous pli, pour dépôt, une version française et une version anglaise de la convention collective intervenue entre Duplex Textiles Limited et le Syndicat du Textile de Soie Inc., de St. Hyacinthe.

Veillez agréer, cher monsieur Bernier, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Bien à vous,

J.B. Germain,
Directeur des Relations Ouvrières.

Pièces Jointes:2

mp/

COLLECTIVE AGREEMENT



BY AND BETWEEN:

DUPLEX TEXTILES LIMITED
Corporation legally established
having its head office in the
City of St. Hyacinthe, Que.

Hereinafter referred to as

"THE COMPANY"

AND:

**THE SILK AND RAYON MANUFACTURERS
ASSOCIATION**, duly certified by
the Labour Relations Board as
bargaining agency for and on
behalf of the above mentioned
firm.

PARTIES OF THE FIRST PART

AND:

"**SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.**"
of St. Hyacinthe, an association
of employees duly registered or
incorporated according to the
Professional Syndicate Act,
R.S.Q. 1942, Chapter 162.

Hereinafter referred to as

"THE SYNDICATE".

PARTY OF THE SECOND PART

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

WHEREAS The Syndicate acting on behalf of the employees of the
Company, asked the Company to open negotiations and after the parties,
meeting and exchange of views, came to an agreement on wage rates and
other conditions of work.

FOR THESE REASONS, the Company and the Syndicate, freely and voluntarily,
accept the present Collective Agreement.

1. RECOGNITION OF THE SYNDICATE:

DUPLEX TEXTILES LIMITED and THE SILK AND RAYON MANUFACTURERS ASSOCIATION recognize that the "Syndicat du Textile de Soie Inc. de St. Hyacinthe" has been duly certified by the Labour Relations Board as sole bargaining agent for the employees of the Company in St. Hyacinthe and that it has consequently all the rights inherent to such certification.

2. The present Agreement covers all the employees, except: foremen and Office Staff, pursuant to the Labour Relations Act.

3. However, nothing in this agreement should be interpreted as limiting the right of any employee to deal directly with his foreman or any other executive of the Company, in matters in which he is personally concerned.

4a. When this agreement is signed, the Company will give the Syndicate a list of all its employees, also an additional list every month, giving the names of the new employees and that of those who quit.

b. The Company agrees that it will be a condition of employment for any member of the Syndicate when this agreement is signed to remain a member of said Syndicate for the life of this agreement. It will also be compulsory for new employees to become members of the Syndicate within thirty (30) days of the beginning of their employment by the Company.

c. The Company binds itself, upon production of a written and witnessed consent of the members of the Syndicate to this effect, to deduct the dues of the employees members of said Syndicate, and this for the life of this agreement. The amounts thus collected shall be remitted to the Secretary-Treasurer of the Syndicate around the 15th. of each month.

d. However, any employee may request the Company between the sixty (60) and thirty (30) days before the expiry of this agreement, to stop such deductions, such request becoming effective at the date of expiration of the present agreement.

5. The Company will continue to take reasonable means for the safety and well-being of its employees during working hours. The Company will also provide the best possible ventilation and adequate lighting in the mill, in general; it will also see to sanitary conditions. The Syndicate agrees to cooperate in this matter.

6. SUPERVISION COMMITTEE:

Within fifteen days of the signature of the present agreement a Supervision Committee will be formed.

This Committee will be composed of six members, three appointed by the Company and three appointed by the Syndicate.

The members appointed by the Company must be from the personnel of the Company. Those appointed by the Syndicate must be two employees of the Company with one year's service and at least 21 years old and the third member, the business agent of the Syndicate.

This committee will have a regular monthly meeting, but they may meet oftener if circumstances make it necessary.

One of the members of this committee will act as secretary and take the minutes of the meetings.

7. This committee will have the power to supervise the execution of the present agreement, to study grievances arising out of the application of this agreement and help the maintenance of discipline in the mill.

The awards of the Supervision Committee will be sent to the Syndicate and to the Company.

8. The Members of the Committee representing the Syndicate will be appointed by a resolution adopted at a general meeting of the Syndicate.

The members of the committee representing the Company will be appointed by the management.

Any member can be dismissed by the party who appointed him and the interested party must inform the other in writing. Inasmuch as possible, there will be no change when an important subject is being discussed and as long as a decision has not been taken.

9. The Syndicate, with the permission of the Committee, may delegate somebody to be present when production tests are made to establish or modify a task or a piece rate, as far as this will not interfere with the functioning of the department. This delegate will not be remunerated by the Company.

10. EXAMINATION OF GRIEVANCES:

For the examination of any grievance an employee may have, the Company and the Syndicate establish the following procedure;

- a) the matter will be submitted by the employee to the foreman;
- b) if after the grievance has been submitted to the foreman, the decision is not satisfactory, the employee can submit his case to the superintendent or to his assistant unless he prefers to refer same to the Syndicate, or else advise the Supervision Committee of this Agreement.
- c) if the superintendent's decision is not satisfactory, the grievance may be studied by the Supervision Committee for recommendation.
- d) should the dispute not be settled satisfactorily within reasonable time, same may be submitted by the Syndicate representatives first of all to the manager, and then, if necessary, to the officers of the Company at its head office and to the Director of Labour Relations of the Silk and Rayon Manufacturers Association but the latter may ask that the usual procedure be followed.
- e) the Company recognizes the right of any employee to submit grievances as long as the established procedure is followed, and in order to facilitate the exercise of this right, the Company will see that nobody is annoyed for having submitted same.

11. PRIVATE CONCILIATION:

In the case when it is impossible to settle a grievance by the procedure mentioned in the preceding article, the grievance shall be referred to a Conciliation Committee composed of the Division Manager, or his delegate, of an officer of the central body or of the federation to which the Syndicate is affiliated, or of his delegate, of a representative of the local Syndicate, and of the Director of Labour Relations of

The Silk and Rayon Manufacturers Association who, after careful study, shall make the necessary recommendations and shall propose a solution to the difficulty in order to avoid, if possible, referring to arbitration.

The decision of the Conciliation Committee shall be rendered within ten days following the date when the grievance was submitted.

12. ARBITRATION:

If after having exhausted the other means, the Syndicate believes that some grievances have not been equitably corrected or if serious difficulties, or misunderstandings, arise between the parties of the present labour agreement or if a grievance was not settled through discussion between the representatives of the Company and of the Syndicate, or through the supervision committee of this agreement, the parties, hereby bind themselves to have recourse to arbitration, pursuant to the Quebec Labour Dispute Investigation Act. R.S.Q. 1941, Chapter 167.

13. The awards of the arbitration board will be final and the parties hereby bind themselves to sign any document to the effect that they accept beforehand the award of the arbitration board and will abide by same. The signing of said document to take place upon the formation of said board.

Notwithstanding the preceding paragraph, the parties are not bound by this agreement to sign any document pertaining to the acceptance of the eventual award of an arbitration board dealing with a dispute arising from the renewal of the present Collective Labour Agreement.

14. STRIKES, SLOW DOWN STRIKES AND LOCKOUTS:

The parties agree that there will be no strike, no slow down strike or lockout during the life of this agreement.

15. When grievances are being submitted for decision, according to the previously outlined procedure or if difficulties, misunderstandings, or dispute arise between the parties, or in case of a contestation of changes contemplated by the Company, the conditions of work will remain as they were prior to the dispute and this until the award is rendered.
16. However, the Supervision Committee can always set a trial period. The Syndicate at its own expense and with the approval of the Supervision Committee can appoint a delegate to be present at this trial. The fact of working under new conditions during such trial period will not deprive the employees concerned of the rights they might have acquired had the previous conditions of work prevailed.
17. Should a trial period be set in case of a change in methods of operations and should the case be subsequently submitted to arbitration, the award rendered, as regards to wages, will be retroactive and effective as from the day when the new conditions of work started prevailing. The employees concerned will, therefore, benefit by an adjustment in their wages.

18. DISCIPLINE:

a) The Syndicate recognizes that the Company has the right to suspend or fire its employees for just cause with consideration of the reasonable rights of its employees or any of them.

b) Any member of the Syndicate, fired or suspended, who believes it is an injustice, may within three days of the suspension or firing, submit his case to the supervision committee and follow the procedure mentioned in this agreement for grievances.

19. Any member of the Syndicate covered by this agreement, who without good reasons, is unjustly suspended or fired, will be entitled, when rehired, to the full salary he would have received had he stayed at work.

20. SHIFTS AND WORKING HOURS:

The standard work week will be of 50 hours, from Monday to Friday included, that is 10 hours' work a day or night.

Any work done over the above mentioned hours will be considered as overtime and paid at the rate of time and one half.

Changes according to circumstances may be made to the above mentioned basis provided they are approved by both parties.

21. WAGES:

It is understood, that the Company will have the right to reduce the load of the weavers who have more than 8 looms, if they do not obtain an 80% efficiency.

Any loom fixer who will be responsible for more than sixty-~~two~~ ^{two} (62) looms, will be entitled to .15¢ per regular working day for every additional loom, apart from any other premium granted in this Agreement. *Two 11/16 5/2*

The wage rates payable and demandable pursuant to and during the life of the present agreement are those mentioned for each of the operations in the attached schedule called Appendix "A" which forms part of the present agreement.

22. NIGHT PREMIUM:

For any work done by the night shift, the difference in the rates, between the day workers and the night workers, will be that of six (.06) cents an hour for the employees paid on an hourly basis and 10% for those on piece rates,

23. SUNDAYS AND HOLIDAYS:

No work shall be done on the following days, Sundays, New Year's Day, Epiphany, Good Friday, Ascension, St. Jean Baptiste, Confederation, Labour Day, All Saints' Day, Immaculate Conception and Christmas.

However, if it is necessary to work on these days, the employees concerned will be paid time and one half. This clause does not however apply to watchmen and firemen called upon to work on such days.

Three of the above mentioned holidays will not be worked and shall be paid single time, on the condition, however, that the employees concerned be present at the mill on the last working day preceding these holidays and on the first working day following the said holidays.

24. PIECE RATES:

The lists of piece rates will be posted and kept posted in every department, in order that the employees may see them.

In the case of changes in the method of production involving a change in piece rates, the new rates must be approved by the Supervision Committee before they are in force.

The Company will supply the Syndicate with a complete list of piece rates posted in the departments.

25. WORKER DOING MORE THAN ONE JOB:

Any worker doing more than one job will get the salary for the best paid operation.

26. DETAILS OF THE PAY:

The following details must appear on, or in, the pay envelope:

Name and Surname of the Employee;
The day and pay period;
The regular hours and overtime;
The wage rate;
The adjustments made;
The deductions made;
The net salary.

Pay day will be on Friday. If the Friday is a holiday, the pay will be given the preceding day.

The parties agree to meet one month after the signature of the present agreement in order to study possibilities to pay the employees every week.

27. SHORTAGE OR INTERRUPTION OF WORK:

A worker who is called at the mill, and whose services are not required, will be entitled to a remuneration equivalent to two hours' pay. In the case of an interruption of work of more than one half hour, for any cause whatsoever, if the employee is kept in the mill or must come back in the same half-day, he will be paid for such interruption.

28. SUPERIOR SALARIES:

The hourly and piece rates mentioned in the attached schedule are minimum rates. However, any rate which is higher cannot be reduced.

29. IDENTIFICATION CARD:

The Company, upon request, will give his employees an identification card mentioning:

The name of the employee;
The name of the operation done;
The date he started such work.

To an employee who is fired, or quitting, if requested to, the Company will give him a letter mentioning the length of his services and the time he has been on the last operation.

30. PAID VACATIONS:

A) Paid vacations will be granted to the employees pursuant to Ordinances No. 3 and No. 3 revised of the Minimum Wage Commission.

B) Employees having more than five (5) years continuous service with the Company will be entitled to one (1) week additional vacations according to stipulations of paragraph a) of the present article, that is 2% of their gross salary earned since last vacations.

However, if the Company believes that it cannot spare the services of these employees during this second week, they will then benefit of one week only of vacations for which they will receive a remuneration of 4% of their gross salary earned since their last vacations.

C) These vacations will coincide with the holding of the Regional Exhibition of St. Hyacinthe.

31. SENIORITY:

A) When there is a vacancy or a new function is necessary in a department within the bargaining unit or a reduction in the personnel is necessary, the Company agrees to consider the seniority of the employee, unless the employee to be promoted is found to be clearly incompetent. However, in this case, the Company will have to prove the incompetence of this employee.

B) An employee who is leaving or fired has no more seniority.

C) An employee who is away for one week, without notice or permission for any other cause than accidents, sickness, will have no more seniority.

D) An authorized absence will not annul the seniority.

32. ACTIVITIES OF THE SYNDICATE:

The Company will facilitate the employees' participation to the activities of the Syndicate in granting the necessary absences, without pay, to the officers and members of the Syndicate, appointed to negotiate collective agreements, or to assist to deliberations of the Syndicate Congress.

33. DURATION OF THE AGREEMENT:

The present agreement will be in force for a period of one (1) year from the date of its deposit with the Department of Labour and will be automatically renewed from year to year unless it is annulled in writing by one party to the other within no more than 60 nor less than 30 days before its expiry.

Should such a notice be given, the present agreement will stay in force, until a new agreement is negotiated and signed.

34. The present agreement is signed in English and in French and the two texts must be considered of equal value, but in the case of a difficulty arising between the parties as to the interpretation of the French or English text, the text which seems most compatible with the dispositions of the present agreement shall prevail.

SIGNED AT ST. HYACINTHE, THIS 25th DAY OF February 1949.

W. Bernstein
DUPLEX TEXTILES LIMITED

Georges Dubouché
President
FEDERATION NATIONALE CATHOLIQUE
DU TEXTILE.

J. H. ...
SILK & RAYON MANUFACTURERS ASS'N.

Georges Lachapelle
President
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

Armand Willits
Secretary
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

WITNESSES: -

Emilien Lefrançois

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Wage Schedule.

Appendix "A"

Quillers	.55
Bobbin Boys	.55
Machine Twisters	.76
Warpers	.74
Loom Fixers	.97½
Warp Hangers	.80
Smash Pieces	.75
Battery hands	.55
Loom cleaners	.50
Inspectors	.65
Weavers, 24 - 20 - 16 looms	.48 per 100,000 picks
Shearer	.64
Sewing Machine Operators	.59
Millwright	.60
Slashers	.70

M.H.
S.H.



CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE:

DUPLEX TEXTILES LIMITED
Corporation légalement constituée
ayant son siège social en la
Ville de St. Hyacinthe, Qué.

ci-après appelées

"LA COMPAGNIE"

ET:

THE SILK AND RAYON MANUFACTURERS
ASSOCIATION, dûment certifiée
par la Commission de relations
ouvrières comme agent négociateur
pour et au nom de la firme ci-haut
mentionnée.

PARTIES DE PREMIERE PART

ET LE:

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.
de St. Hyacinthe, une association
d'employés dûment enregistrée et
incorporée selon la Loi des
Syndicats Professionnels, S.R.Q.
1942, chapitre 162, ci-après
appelée

"LE SYNDICAT"

PARTIE DE SECONDE PART

ATTENDU que la Compagnie et le Syndicat croient qu'il est d'intérêt
mutuel qu'une convention collective de travail régisse leurs relations.

ATTENDU que le Syndicat agissant pour et au nom des employés de la
Compagnie, s'est adressé à la Compagnie, et que les parties après
Conférences et échanges de vues, en sont arrivées à un accord con-
cernant les taux de salaires et autres conditions de travail ci-après
stipulées.

POUR CES RAISONS, librement et volontairement la Compagnie et le Syndi-
cat arrêtent entre eux la présente convention collective de travail.

1. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

La Compagnie Duplex Textiles Limited, et l'association dite "The Silk and Rayon Manufacturers Association" reconnaissent que le Syndicat du Textile de Soie Inc. de St.-Hyacinthe a été certifié par la Commission de relations ouvrières comme le seul agent de négociations et que ledit Syndicat a alors tous les droits accordés par telle certification.

2. La présente convention s'applique à tous les employés, à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau. Le tout conformément aux dispositions de la Loi des Relations Ouvrières.

3. Rien toutefois en cette convention ne doit être interprété comme limitant le droit de tout employé de transiger directement avec son contremaître ou tout autre membre du personnel administratif de la Compagnie, pour ce qui le concerne,

4a. La Compagnie fournira au Syndicat une liste complète de tous ses employés, lors de la signature de ce contrat, de même qu'une liste complémentaire chaque mois, donnant le nom des nouveaux employés comme le nom de ceux ayant quitté le service de la Compagnie.

b. La Compagnie convient que ce sera une condition d'emploi pour tout employé membre du Syndicat lors de la signature de cette convention de le demeurer pour la durée de cette convention. Ce sera également une condition pour les nouveaux employés d'adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de leur entrée au service de la Compagnie.

c. La Compagnie s'engage, sur production d'un consentement écrit des syndiqués à cet effet et signé devant témoins, à retenir les contributions des employés membres du Syndicat et ceci pour la durée de cette convention. Les montants ainsi perçus seront remis au secrétaire-trésorier du Syndicat vers le 15 de chaque mois.

d. Entre les soixante (60) et les trente (30) jours précédant l'expiration de la convention, tout employé pourra demander qu'on cesse de déduire les dites contributions de sa paie, telle requête ne devant toutefois prendre effet qu'à l'expiration de la présente convention.

5. La Compagnie continuera à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et le bien-être de ses employés durant les heures de leur emploi. Elle continuera aussi à pourvoir la meilleure ventilation possible et un éclairage adéquat dans sa manufacture, en général, de même qu'elle veillera particulièrement aux conditions sanitaires et de propreté. Le Syndicat promet toute sa coopération à ce sujet.

6. COMITE DE SURVEILLANCE

Sous quinze jours de la signature de la présente convention un Comité de surveillance de cette convention collective de travail sera formé.

Ce comité se composera de six membres, dont trois seront nommés par la Compagnie et trois par le Syndicat.

Les membres nommés par la Compagnie devront être du personnel de la Compagnie. Ceux nommés par le Syndicat devront être deux employés de la Compagnie avec un an de service et au moins âgé de 21 ans et le troisième membre, l'agent d'affaires du Syndicat.

Ce comité aura une réunion régulière mensuelle et pourra se réunir plus souvent, sur entente mutuelle, si les circonstances l'exigent.

L'un des membres de ce comité agira comme secrétaire et dressera le procès verbal des délibérations.

7. Ce comité aura le pouvoir de surveiller l'exécution de la présente convention collective de travail, d'étudier les griefs provenant de l'application du présent contrat et d'aider au maintien de la discipline de l'usine.

Les recommandations du comité seront transmises au Syndicat et à la Compagnie.

8. Les membres du comité représentant le syndicat seront nommés par une résolution adoptée à une assemblée générale du Syndicat.

Les membres du comité représentant la Compagnie seront nommés par la gérance.

Tout membre pourra être démis par qui l'aura choisi et la partie intéressée devra en aviser l'autre par écrit. En autant que possible, il n'y aura pas de changement, au cours de l'étude d'un sujet important et tant qu'une décision n'aura pas été prise.

9. Le Syndicat, avec la permission du comité, pourra déléguer quelqu'un pour être présent à des épreuves de production (test) destinées à établir ou modifier une tâche de travail ou un taux à la pièce, en autant que ceci ne nuira pas au bon fonctionnement de l'usine. Ce délégué ne sera point alors rémunéré par la Compagnie.

10. EXAMEN DES GRIEFS

Pour l'examen de tout grief qu'un employé peut avoir, la Compagnie et le Syndicat établissent la procédure suivante:

a) la question devra être soumise par l'employé à son contremaître;

b) si le grief ayant été soumis au contremaître la décision obtenue n'est pas satisfaisante, l'employé pourra soumettre son cas au surintendant ou à son assistant à moins qu'il n'aime mieux exposer son cas au Syndicat, ou encore en aviser le comité de surveillance de ce contrat.

c) si la décision du Surintendant n'est pas satisfaisante, le grief pourra être examiné pour recommandation par le Comité de surveillance de la convention collective.

d) si le litige n'est pas réglé dans un délai raisonnable et d'une façon satisfaisante, il pourra être soumis par les représentants du Syndicat, d'abord au gérant et alors, si nécessaire, aux officiers de la Compagnie à son bureau-chef et au Directeur de relations ouvrières de l'association dite "The Silk and Rayon Manufacturers Association" mais ceux-ci pourront exiger que la procédure ordinaire soit suivie.

e) la Compagnie reconnaît à tout employé le droit de soumettre ses griefs suivant la procédure établie, et afin de faciliter l'exercice de ce droit, elle verra à ce qu'aucun ne soit ennuyé parce qu'il a soumis des griefs.

11. CONCILIATION PRIVEE

Au cas où il serait impossible d'en venir à une entente sur les griefs soumis à la procédure mentionnée à l'article précédent, ces griefs seront alors référés à un Comité de conciliation formé du gérant de division ou de son délégué, d'un officier du corps central ou de la Fédération auquel le Syndicat est affilié, ou de son délégué, du représentant du Syndicat local et du Directeur des relations ouvrières de l'association dite The Silk and Rayon Manufacturers Association, lequel Comité fera, après étude les recommandations nécessaires et pourra apporter une solution au problème soumis dans le but d'éviter si possible, d'avoir recours à l'arbitrage.

La décision du Comité de conciliation devra être rendue dans les dix jours qui suivront la date à laquelle les griefs lui auront été référés.

12. ARBITRAGE

Si après avoir épuisé tous les autres moyens, le Syndicat croit que des griefs n'ont pas été équitablement corrigés, ou s'il survient entre les parties, à la présente convention collective de travail des difficultés sérieuses, un malentendu ou un différend qui n'aurait pas été réglé par la discussion entre les représentants de la Compagnie et le Syndicat, ou par l'intermédiaire du comité de surveillance de la présente convention, les parties s'engagent à recourir à la Conciliation ou à l'arbitrage, en vertu de la Loi des différends ouvriers de Québec, S.R.Q. 1941, chapitre 167.

13. Les recommandations du conseil d'arbitrage seront finales, et les parties s'engagent à l'avance à signer dès l'instant de la formation dudit conseil, tous documents à l'effet qu'elles acceptent la décision dudit conseil et s'y conformeront.

Toutefois, s'il s'agit d'un différend concernant le renouvellement de la présente convention collective de travail, il sera loisible à l'une ou l'autre partie, nonobstant le paragraphe précédent, de s'engager ou non à accepter les recommandations éventuelles du conseil d'arbitrage.

14. GREVE, TRAVAIL AU RALENTI ET CONTREGREVE:

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de travail ou ralenti ou contregreve (lockout) pendant la durée de la présente convention.

15. Alors que des griefs sont soumis pour décision selon la procédure adoptée, ou s'il s'élève entre les parties quelques difficultés, malentendus ou différends, ou dans le cas de contestation d'un changement projeté par la Compagnie, les conditions de travail demeureront, jusqu'à la décision sur le litige, ce qu'elles étaient avant le litige.
16. Cependant, une période d'essai pourra toujours être fixée par le Comité de surveillance. Le Syndicat, avec l'approbation du Comité de surveillance, pourra déléguer quelqu'un à ses frais, pour qu'il assiste à cette période d'essai. Le fait de travailler pendant telle période d'essai sous de nouvelles conditions, n'enlèvera pas aux employés affectés les droits qu'ils auraient pu acquérir quant aux conditions de travail en vigueur avant l'essai.
17. Si à l'occasion d'un changement dans les méthodes d'opérations, une période d'essai est fixée, et si le cas est subséquemment soumis à l'arbitrage, la décision des arbitres quant aux salaires sera rétroactive et prendra effet à compter du début des nouvelles conditions de travail. Les employés concernés bénéficieront en conséquence d'un ajustement de salaires.

18. DISCIPLINE:

a) le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de suspendre ou de congédier ses employés. Mais tel droit ne pourra être exercé que pour juste cause, et en ayant égard aux droits raisonnables des employés ou aucun d'entre eux.

suspension, soumettre son cas au comité de surveillance et aux procédures subséquentes prévues par la présente convention pour le règlement des griefs.

19. Tout membre du Syndicat régi par la présente convention, qui aura sans raison valable, été injustement suspendu ou congédié, aura droit lors de sa réinstallation au plein salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail.

20. EQUIPE ET HEURES DE TRAVAIL:

La semaine régulière de travail sera de 50 heures, du lundi au vendredi inclusivement, soit 10 heures par jour ou par nuit.

Tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire et rétribué à raison de salaire et demi.

Les changements suivants les circonstances pourront être apportés à la base ci-haut mentionnée à condition qu'ils aient l'approbation des deux parties.

21. SALAIRES:

a) Il est entendu que la Compagnie se réserve le droit de réduire le nombre des métiers assignés à un employé ayant plus de 8 métiers, si celui-ci n'atteint pas une efficacité de 80%.

b) Tout gareur de métier qui aura sous sa responsabilité plus de soixante (60) métiers, aura droit, pour chaque métier additionnel, à .15 cents par jour régulier de travail, indépendamment de toute autre prime accordée par ce contrat.

c) Les taux de salaire payables et exigibles en vertu de et pendant la durée de cette convention sont ceux mentionnés pour chacune des opérations à la cédule ci-jointe intitulée appendice "A" et faisant partie de la présente convention.

22. TRAVAIL DE NUIT:

Pour tout travail exécuté par une équipe de nuit, la différence de taux entre le travail de jour et le travail de nuit sera de six (.06) cents de l'heure pour les employés payés sur une base horaire et 10% pour ceux payés à la pièce.

23. DIMANCHES ET JOURS DE FETE:

Les jours suivants seront chômés: les dimanches, Jour de l'An, Epiphanie, Vendredi Saint, Ascension, St.-Jean Baptiste, Confédération, Fête du Travail, Toussaint, Immaculée Conception et Noël.

Cependant tout travail nécessaire effectué durant ces jours, sera rémunéré au taux de salaire et demi, excepté pour les gardiens et employés préposés à l'entretien.

Trois des fêtes ci-haut mentionnées seront chômées et payées temps simple, à condition toutefois que les employés concernés soient présents à l'usine le dernier jour ouvrable précédant les fêtes ci-haut mentionnées et le premier jour ouvrable suivant ces dites fêtes.

24. Taux à la Pièce:

Les listes de taux à la pièce devront être affichées et maintenues affichées dans chaque département de manière à ce que les ouvriers puissent les consulter au besoin.

Au cas de changement dans la méthode de production impliquant changement dans les taux à la pièce, les nouveaux taux devront être approuvés par le comité de surveillance avant leur entrée en vigueur.

La Compagnie fournira au Syndicat une liste complète des taux à la pièce ainsi affichées.

25. Ouvrier occupé à plus d'une opération:

Tout ouvrier occupé à plus d'une opération devra recevoir le salaire stipulé pour l'opération la mieux rémunérée.

26. Détails à donner sur l'enveloppe de paie:

Les détails suivants devront apparaître sur, ou dans l'enveloppe de paie:

Le nom et le prénom du salarié;
La date et la période de la paie;
Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
Le taux de salaire;
Les ajustements faits;
Les déductions faites;
Le montant net payé.

Le jour normal de la paie sera le vendredi. Si le vendredi est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent.

Les parties s'entendent à l'effet de se rencontrer un mois après la signature du présent contrat, afin d'étudier les possibilités de payer les employés chaque semaine.

27. Manque ou interruption du travail:

Un ouvrier qui est appelé à l'usine et dont les services ne sont pas requis, aura droit à une rémunération équivalente à deux heures de salaire. Dans le cas d'interruption de travail excédant une demi-heure, pour quelque cause que ce soit, s'il est retenu à l'usine, ou doit revenir à son travail dans la même demi-journée, il devra être payé pour le temps de telle interruption.

28. Salaires supérieurs:

Les taux de salaires à l'heure et à la pièce qui apparaissent à la cédule ci-annexée sont des taux minima. Cependant, les taux qui pourraient être plus élevés ne pourront être réduits.

29. Cartes de références:

La Compagnie fournira sur requête à chacun de ses employés, une carte de références mentionnant:

Le nom de l'employé;
Le nom de l'opération accomplie;
La date du début de tel travail.

A un employé congédié, ou quittant son emploi, la Compagnie sur demande devra fournir une lettre attestant la durée du service et le temps écoulé à la dernière opération.

30. VACANCES PAYEES:

A) Des vacances payées seront accordées aux employés en vertu et d'après les dispositions des ordonnances No. 3 et No. 3 révisée de la Commission du salaire minimum.

B) Les employés ayant plus de cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie auront droit à une semaine additionnelle de vacances selon les dispositions du paragraphe A) du présent article, soit deux (2%) du salaire brut gagné depuis la dernière vacance.

Cependant, si la Compagnie juge ne pouvoir se dispenser des services de ces employés durant cette deuxième semaine, ceux-ci ne bénéficieront alors que d'une semaine de vacances pour laquelle leur rémunération sera de 4% du salaire brut gagné depuis leurs dernières vacances.

C) Ces vacances coïncideront avec la tenue de l'Exposition Régionale de St. Hyacinthe.

31. SENIORITE:

A) Quand une position devient vacante ou qu'une nouvelle fonction devient nécessaire dans un département, ou une réduction de personnel est nécessaire, la Compagnie s'engage à prendre en considération la seniorité de l'employé, à moins que l'ouvrier promu soit nettement incompetent. Cependant, dans ce cas, il incombera à la Compagnie de prouver l'incompétence de l'employé.

B) Un départ volontaire ou un congédiement met fin à la seniorité.

C) Une absence prolongée de plus d'une semaine, sans avis ou sans permission pour une cause autre qu'un accident de travail, ou quelque autre accident ou maladie, mettra fin à la seniorité.

D) Un congé autorisé par la Compagnie n'annulera pas la seniorité.

32. ACTIVITES SYNDICALES:

La Compagnie facilitera la participation des employés aux activités syndicales légitimes, en permettant par exemple, en accordant les congés nécessaires, sans salaire, aux officiers et membres du syndicat désignés pour négocier des conventions collectives ou pour assister aux délibérations des congrès syndicaux.

33. DUREE DE CETTE CONVENTION:

La présente convention entrera en vigueur pour un an à compter de son dépôt au Ministère du Travail, et se renouvellera automatiquement d'année en année, sauf dénonciation par écrit par l'une des parties à l'autre dans un délai de pas plus de soixante ni moins de trente jours avant son expiration.

Advenant dénonciation, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit négociée et signée.

34. La présente convention est signée en français et en anglais et les deux doivent être considérées comme ayant la même valeur, mais au cas de différence entre le texte français et le texte anglais, le texte le plus compatible avec l'ensemble des dispositions du présent contrat doit prévaloir.

SIGNÉE A ST.-HYACINTHE CE 25^{ème} JOUR DE juin
1942.

W. Bernstein
DUPLIX TEXTILES LIMITED

Gaston Leclerc
Président
FEDERATION NATIONALE CATHOLIQUE DU
TEXTILE.

M. H. H. H.
SILK & RAYON MANUFACTURERS ASS'N.

Guad. Leclerc
Président
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

Armand Willeth
Secrétaire
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

TEMOINS: -

Emilien Leflamme

IMPLEX TEXTILES LIMITED

Cédule de Salaires

Appendice "A"

Canneteurs (quillers)	.55
Charroyeurs de bobines (bobbin boys)	.55
Attacheurs à la machine (machine twisters)	.76
Ourdisseurs (warpers)	.74
Gareurs de métiers (loom fixers)	.97 $\frac{1}{2}$
Poseurs de chaînes (warp hangers)	.80
Passeurs de fils sur métiers (smash Piecers)	.75
Remplisseurs de batterie (battery hands)	.55
Nettoyeurs de métiers (loom cleaners)	.58
Inspecteurs (inspectors)	.65
Weavers, 24 - 20 - 16 looms	.48 du cent-mille picks.
Tondeurs (shearer)	.64
Operateurs de machine à coudre (Sewing machine operators)	.59
Millwright	.80
Encelleurs (slasher)	.70

[Handwritten signature]
