

S-1080 ST. JOHN SILK CO. -

1948-49



48.49
S.1080

MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 25 avril 1949.

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

Sujet: Convention collective entre St. Johns Silk et le
Syndicat catholique du Bas Façonné de St-Jean.

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 2 décembre 1948 et déposée au ministère du Travail le 15 janvier 1949 en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements), sous le numéro 1080.

Sincèrement à vous,

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper

H-14



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 27 avril 1949

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



RE:- St. Johns Silk

&

Syndicat Catholique du Bas façonné de St. Jean.

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre
du 25 avril 1949, accompagnée pour dépôt
de deux copies certifiées d'une convention de travail,
en date du 2 décembre 1948, intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minist-
tère du Travail, le 15 janvier 1949
sous le numéro 1080

mp/

Bien à vous,

Le secrétaire,

P. E. Bernier, L.L.L.



**MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC**

Québec, ce **21 janvier 1949.**

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

Sujet: Convention collective entre **St-Johns Silk et le**
Syndicat catholique du bas Façonné de St-Jean.

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 **15 janvier 1949** sous le numéro

1080.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 21 janvier 1949.

Monsieur Maurice A. Boisclair,
St. Johns Silk,
St-Jean.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 15 janvier 1949 sous le numéro 1080, de la convention collective conclue sous la Loi des syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

St. Johns Silk et le Syndicat catholique du bas Façonné de St-Jean.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 24 novembre 1944 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 21 janvier 1949.

Monsieur Léo Bourque, secrétaire,
Le Syndicat catholique du Bas Façonné de St-Jean,
St-J an, P.Q.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 15 janvier 1949 sous le numéro 1030 , de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

St.Johns Silk et le Syndicat catholique du Bas Façonné de St-Jean.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 24 novembre 1944 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 1080

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

jour du mois de
day of the month of

janvier

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

quinzième

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

Monsieur Léo Bourque, secrétaire,
Syndicat catholique du Bas Façonné de St-Jean.

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number 1080

savoir:
to wit:

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

2 décembre 1948.

intervenue entre:
between:

St. Johns Silk et le Syndicat catholique du Bas Façonné de St-Jean.
Prendra effet le 15 janvier 1949. En vigueur pour un an (1) à
compter du 2 décembre 1948. 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
this vingt-unième jour du mois de
day of the month of

mil neuf cent quarante-
nineteen hundred and forty-

janvier

neuf.

gc.

Sous-ministre

Deputy Minister



CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	✓	DL.
Signatures	✓	
Incorporation	15-9-41	
Reconnaissance	24-11-44	ME
Numerotage	1080	
Formule	H-2	

Quebec, 14 janvier, 1949.

Monsieur Léo Bourque, sec.-arch.,
 Syndicat Catholique du Bas Façonné de St Jean,
 St. Jean, P.QUE.

RE: ST. JOHNS SILK .

&
 LE SYNDICAT CATHOLIQUE DU BAS FACONNE
 DE STE JEAN.

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 Ministère 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 11 janvier, 1949 concernant l'affaire ci-dessus mentionnée.

Votre tout dévoué,

Le secrétaire.

mp /

St. Jean, le 11 janvier, 1949.

Commission de Relations Ouvrières,
7080 Hutchison,
Mtl.

Messieurs:-

Vous trouverez ci-incluses deux copies authentiques de notre convention collective de travail de meme que la liste des officiers élus pour un an aux élections qui ont eut lieu le 12 décembre dernier.

Auriez-vous l'amabilité de faire parvenir une copie de notre convention au Ministère du Travail s.v.p.

En vous remerciant, j'espère que le tout sera conforme à vos désirs.

Bien à vous,

Le syndicat catholique du bas
façonné de St Jean.

Léo Bourque, sec-arch.

ARTICLE 1

BUTS GENERAUX

- 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 coopération, 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.
- 1.02 L'une des conditions de la signature de la présente convention est que le Syndicat est membre de la C.T.C.C. Si le Syndicat devait cesser son affiliation à la C.T.C.C., la présente convention deviendra nulle et sans effet.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET APPLICATION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent de négociations pour ses employés, conformément au certificat de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations Ouvrières, pour les négociations collectives des salaires, des heures de travail et autres conditions d'emploi: le tout sujet à la loi des Relations Ouvrières et aux dispositions de cette convention.
- 2.02 Toutes les personnes employées à l'usine de la Compagnie St. Johns Silk Company Limited, seront couvertes par cette convention, avec les exceptions suivantes:
- Les contre-maîtres, les contre-maîtresses, ou assistants contre-maîtres ou contre-maîtresses, et les employés de bureau.
- 2.03 Le terme "employé" ou "employés", ou qu'il se rencontre dans cette convention, désigne le ou tous les employés qui font partie de l'unité contractuelle définie plus haut, sauf si le contexte stipule autrement.
- 2.04 Lorsque, dans cette convention, l'on emploie le pronom masculin, celui-ci signifie et inclut le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.

ARTICLE 3

FONCTIONS RESERVEES A L'ADMINISTRATION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Compagnie de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) Embaucher, congédier, classifier, diriger, transférer, promouvoir, déchoir et suspendre, ou autrement discipliner les employés. Rien dans ce paragraphe n'affecte le droit d'un employé de recourir à la procédure des griefs, le tout sujet aux dispositions de cette convention.
 - c) En général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes et l'emplacement des machines et des outils à utiliser, les procédés de fabrication, la construction et le dessin de ces produits, le contrôle du matériel et des produits à incorporer dans les produits fabriqués, ainsi que l'extension, la limitation, la diminution ou la cessation des opérations.
- 3.02 La Compagnie convient d'exercer ces fonctions d'une manière compatible avec les dispositions de cette convention.
- 3.03 La Compagnie se réserve le droit de faire des règlements pour le bon fonctionnement de l'usine, mais elle avisera le Syndicat de tous changements dans les dits règlements avant qu'ils ne soient mis à exécution.

ARTICLE 4

ACTIVITES SYNDICALES

- 4.01 Il est convenu qu'il ne sera fait aucune activité du Syndicat sur les prémisses de la Compagnie pendant les heures de travail, excepté tel que permis par cette convention. Il est en outre 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.
- 4.02 Tout employé qui viole l'une des dispositions quelconque de cet article, peut être traité de façon appropriée par la Compagnie selon les dispositions de l'article 3.

ARTICLE 5

REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 5.01 Des représentants du Syndicat peuvent aider les employés qui travaillent dans leur département respectif à présenter leurs griefs au représentant accrédité de la Compagnie, le tout suivant la procédure des Griefs.
- 5.02 Le S yndicat avisera la Compagnie, par écrit, des noms de ses représentants et du département ou groupe de départements que chacun représente, ainsi que de tout changement parmi ses représentants, avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître comme tels.
- 5.03 Les employés ne seront pas éligibles à agir comme représentants du Syndicat, à moins qu'ils n'aient été à l'emploi de la Compagnie pendant l'année qui précède immédiatement la date de leur nomination.
- 5.04 Il est entendu que les représentants du Syndicat ont leur travail régulier à accomplir pour la Compagnie et que, s'il devient nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, ils ne quitteront pas leur ouvrage sans avoir obtenu la permission de leur contre-maître.
- 5.05 La Compagnie ne sera pas tenue de payer les représentants du Syndicat pour le temps qu'ils perdront à s'occuper des griefs, que ce soit pendant les heures de travail ou en dehors, excepté quand des griefs seront servis à la demande de la Compagnie, **pendant** les heures de travail.

COMITE DES GRIEFS

- 5.06 Le Comité des Griefs sera composé de trois personnes choisies parmi les membres du Syndicat. Le Président du Syndicat sera ipso facto l'un de ces trois membres.

- 5.07 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des noms de ses représentants sur le Comité des Griefs et des changements qui peuvent s'opérer dans ce personnel. La Compagnie fournira au Syndicat le nom de ses représentants responsables vis-à-vis le Comité des Griefs.
- 5.08 Les membres du Comité des Griefs devront avoir complété au moins une année de service continu avec la Compagnie. Cependant, si la Compagnie ou le Syndicat a retenu les services d'un agent d'affaires, l'un ou l'autre ou les deux peuvent être présents aux réunions du Comité à la demande de la Compagnie ou du Syndicat.
- 5.09 Les recommandations du Comité seront consignées par écrit et transmises tant au Syndicat qu'à la Compagnie.

ARTICLE 6

PROCEDURE DES GRIEFS

6.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les griefs des employés soient réglés aussi rapidement que possible.

6.02 Si un employé a un grief, le cas peut être soulevé en dedans de deux (2) jours complets d'ouvrage de la façon et dans l'ordre suivants:-

STAGE NO. 1:-

Entre l'employé lésé et son contre-maitre. S'il le désire, l'employé peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat dans son département. Le contre-maitre, après avoir reçu le grief, devra rendre sa décision en dedans de deux (2) jours complets d'ouvrage. Si la question n'est pas réglée, alors:-

STAGE NO. 2:-

Dans les deux (2) jours ouvrables complets qui suivent la décision rendue au Stage No. 1:-

Entre le Comité des Griefs et le gérant de l'usine, et/ou toute autre personne ou personnes désignées par lui. Le gérant de l'usine, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit au Comité des Griefs, dans un délai n'exédant pas cinq (5) jours complets d'ouvrage.

6.03 Si les méthodes plus haut indiquées n'ont pas suffi à régler un différend qui concerne l'interprétation ou la violation de cette convention, la question en litige peut être soumise à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 7. Les griefs pourront être accumulés. Cependant, si les parties ne manifestent pas, par écrit, leur intention d'aller à l'arbitrage dans les 10 jours ouvrables complets qui suivent la décision rendue au Stage No. 2, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.04 GENERAL:-

Tout différend ou grief survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat, peut être soumis par écrit, par l'une ou l'autre des parties, au Stage No. 2.

6.05 Si un groupe d'employés dans plus qu'un département a une plainte ou un grief, le premier Stage sera le Stage No. 2.

6.06 A n'importe lequel stage de la Procédure des Grievs, Arbitrage compris, les parties consultantes peuvent avoir recours à l'employé ou aux employés en cause et à tous témoins nécessaires, et des arrangements raisonnables seront faits pour permettre aux parties consultantes d'avoir accès à l'usine afin d'y examiner les opérations en litige, et conférer avec les témoins nécessaires.

6.07 Toutes et chacune des limites de temps fixées par cet article et l'article 7. peuvent, en tout temps, être prolongées après entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

6.08 Toutes les décisions auxquelles en arriveront les représentants de la Compagnie et du Syndicat seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et le/ou les employés en cause.

CAS DE SUSPENSION ET DE RENVOI

6.09 Les nouveaux employés seront considérés comme des employés à l'essai pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de leur emploi. Le Syndicat reconnaît que le congédiement d'un employé à l'essai ne peut faire le sujet d'un grief.

- 6.10 Dans le cas où un employé permanent prétend avoir été injustement congédié, sa prétention sera traitée comme un grief, si un exposé écrit de ce grief est remis au gérant de l'usine et au Comité des Griefs dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent son renvoi. Dans ce cas, le Stage No. 1 de la Procédure des Griefs sera laissé de côté.
- 6.11 Un grief de ce genre peut être réglé, d'après la Procédure des Griefs, de la façon suivante:
- a) En confirmant la décision de la Compagnie de congédier l'employé permanent;
 - b) En ré-installant l'employé dans ses fonctions avec pleine compensation pour le temps perdu;
 - c) Ou par tout autre arrangement jugé juste et équitable.
- 6.12 Les employés qui laissent volontairement l'emploi de la Compagnie ou qui sont congédiés autrement que pour causes de sérieuse insubordination, de conduite immorale, de vol ou d'infractions graves aux règlements de l'usine, devront recevoir ou donner, selon le cas, un avis de sept jours du calendrier.

ARTICLE 7

CONCILIATION ET ARBITRAGE

- 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'une ou plusieurs questions soient soumises à l'arbitrage tel que prévu plus haut, elle présentera cette demande par écrit à l'autre partie et elle désignera en même temps un arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants l'autre partie devra nommer son arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement et si, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, ils ne parviennent pas à régler le grief ils essaieront de convenir d'une troisième (3^{ème}) personne qui agira comme membre et président du Conseil d'Arbitrage. S'ils ne sont pas capables dans une période additionnelle de deux (2) jours ouvrables de s'entendre sur le choix du Président, ils peuvent alors demander au Ministre Provincial du Travail de nommer un Président, pourvu que ce Président soit choisi en dehors du Service Civil et eu égard à son impartialité, à ses qualifications pour interpréter des conventions collectives et à ses connaissances en relations industrielles.
- 7.02 Une personne qui a été mêlée à une tentative de négocier ou de régler un grief ne peut être nommée arbitre.
- 7.03 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir passé au préalable et de façon appropriée, par tous les Stages de la Procédure des Griefs.
- 7.04 Le Conseil d'Arbitrage n'aura pas le droit de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni de changer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.

7.05 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures du Conseil d'Arbitrage soient expéditives.

Le Comité d'Arbitrage devra, si possible, rendre sa décision dans les 30 jours qui suivent sa formation et la décision unanime ou majoritaire de ce Conseil sera finale et liera les parties en cause.

7.06 Chaque partie défraiera les frais de son arbitre. Cependant, si les arbitres des parties doivent avoir recours à une tierce personne pour agir comme Président du Conseil d'Arbitrage, les membres du Conseil seront rémunérés par la Province, en vertu de la Loi des différends ouvriers. (167 - S.R.Q. 1941.)

ARTICLE 8

GREVES ET CONTRE-GREVES

8.01 En Considération de la sage procédure établie pour le règlement des griefs, la Compagnie convient de ne causer ou ordonner aucune contre-grève ou renvoi en masse de ses employés et le Syndicat convient qu'il n'y aura ni grève, ni piquetage.

Il est entendu que le Syndicat, ou une personne agissant en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera un ralentissement d'activités destiné à limiter ou entraver la production. Cependant toute interruption de travail de moins d'une heure précédant un tel ralentissement d'activités ne sera pas considéré comme un ralentissement ou un arrêt de travail si cette interruption est pour fin de discussion entre la Compagnie, le Syndicat, et le ou les employés concernés.

8.02 Il est entendu que le/ou les employés qui prennent part ou qui causent de telles grèves, piquetage ou ralentissement de travail, peuvent être traités de façon appropriée par la Compagnie en vertu de l'article 3 de cette convention.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté sera établie par sections et sera déterminée d'après la longueur du temps qu'un employé aura servi continuellement dans sa section, excepté pour les employés de la section 1 ci-dessous, qui travaillaient dans cette section avant septembre, 1940 et dont les droits d'ancienneté seront déterminés en tenant compte de leur dernière date d'entrée dans l'usine. La liste des sections est contenue dans l'appendice "B" faisant partie intégrante de la présente convention.
- 9.02 Un employé sera considéré à l'essai et son nom ne sera placé sur la liste d'ancienneté que quand il aura travaillé pendant quatre-vingt-dix (90) jours pour la Compagnie. Au bout de ces quatre-vingt-dix (90) jours d'ouvrage, son ancienneté commencera à courir de la date de son dernier embauchage.
- 9.03 Les droits d'ancienneté n'existeront que dans les sections suivantes:
- 1 - Leggers, Footers, Round Heel.
 - 2 - Seaming
 - 3 - Looping (Joining)
 - 4 - Pressing, Pre-Boarding,
- à moins que la Compagnie ne juge la chose possible dans d'autres sections.
- 9.04 Une liste d'ancienneté montrant le rang de chaque employé sera transmise par la Compagnie au Syndicat dans les deux mois qui suivent la signature de cette convention.

- 9.05 Dans la section 1, les droits d'ancienneté donnent droit à une promotion seulement dans le cas où un employé est transféré sur une machine autre que celle qu'il opère habituellement, c'est-à-dire sur une machine qui n'a pas le même nombre de sections, et n'est pas du même "gauge".
- 9.06 Dans le cas de transferts temporaires pour une période moindre que quatre-vingt-dix (90) jours, ou pour une période plus longue convenue entre la Compagnie et le Syndicat, l'employé transféré conservera ses droits d'ancienneté dans la section où il travaillait avant son transfert.
- 9.07 Le tout sujet aux limitations imposées par le paragraphe 9.02 ci-haut, le dernier employé embauché sera, au cas de mise à pied, le premier congédié, de même que le dernier mis à pied sera le premier réengagé, pourvu que les employés qui ont le plus d'ancienneté ou qui doivent être réembauchés soient qualifiés au point de vue habileté, compétence et efficacité pour accomplir l'ouvrage demandé.
- 9.08 Dans les cas de promotions, de hausses en grade, de transferts et baisses en grade, la préférence sera accordée à l'employé qui a le plus long service, le tout sujet aux conditions d'habileté, compétence et efficacité ci-haut prévues au paragraphe 9.07.
- 9.09 Les promotions à des postes de contrôle ne seront pas sujettes aux dispositions de cette convention.
- 9.10 La Compagnie ne sera pas obligée de suivre les règles d'ancienneté quand elle mettra des employés à pied pour une période moindre que quatorze (14) jours du calendrier, mais la Compagnie convient, en autant que possible, de continuer sa politique actuelle à ce sujet.

- 9.11 Dans les cas de promotions ou de transferts, avis de ces promotions ou transferts sera affiché par la Compagnie sur les tableaux d'affichages dans les départements concernés.
- 9.12 Les détails suivants devront apparaître sur l'avis:-
- 1 - Date de l'affichage,
 - 2 - Détails sur la machine vacante,
 - 3 - Période de temps en dedans duquel un employé devra faire son application.
- 9.13 Si la promotion ou le transfert n'a pas été fait en tenant compte seulement de l'ancienneté, le Comité des Grievs en sera avisé avant sa mise à exécution.

ARTICLE 10

PERTE D'ANCIENNETE

- 10.01 Un employé peut perdre tous ses droits d'ancienneté s'il:
- a) Quitte volontairement l'emploi de la Compagnie;
 - b) Est légitimement congédié;
 - c) A la suite d'une mise à pied, ne revient pas à l'ouvrage dans les cinq (5) jours qui suivent la date mentionnée dans un avis que la Compagnie lui aura fait parvenir par poste recommandée. Si un employé avertit la Compagnie de son intention de retourner à l'ouvrage et prouve à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est incapable de se rapporter à la date spécifiée pour des raisons en dehors de son contrôle, son nom sera laissé sur les listes d'ancienneté.
 - d) a été mis à pied pour plus que douze (12) mois consécutifs.
 - e) Est absent sans permission ou sans excuse raisonnable pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs.
- 10.02 Si un employé, sur recommandation du médecin et après entente avec les contre-maitres intéressés, est obligé de changer d'emploi, dans l'usine, il conservera ses droits d'ancienneté pendant un (1) an, dans la section où il travaillait avant son transfert.
- 10.03 Les employés se feront un devoir de prévenir rapidement la Compagnie de tout changement dans leur adresse. Si un employé fait défaut de ce faire, la Compagnie ne sera pas responsable au cas où un avis ne lui parviendrait pas.

- 10.04 Un employé conservera ses droits d'ancienneté s'il est absent pour cause de maladie, accidents ou pour une autre raison incontrôlable, à moins que cette absence ne dépasse trois (3) mois. Si un employé se trouve incapable de se rapporter au travail, il en avertira la Compagnie avant que son équipe ne commence à travailler, ou aussitôt que possible après.
- 10.05 La Compagnie peut accorder un congé d'absence à un employé qui a une raison personnelle légitime. Toute personne absente avec permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera à accumuler pendant son absence.
- 10.06 Tout congé d'absence sera par écrit, et ce congé, s'il sert pour les fins auxquelles il a été accordé, n'affectera en rien l'ancienneté de l'employé. Si un employé travaille à un autre endroit pendant son absence, il perdra toute son ancienneté à moins d'avoir été autorisé à le faire par une permission écrite de la Compagnie.
- 10.07 La Compagnie accordera, pendant la durée de cette convention, des congés d'absence sans paye à quatre membres du Syndicat afin de leur permettre de prendre part à des activités syndicales (conventions, journées d'étude, convocations d'urgence), pourvu que la Compagnie en soit avertie à l'avance.

ARTICLE 11

SALAIRES

- 11.01 La Compagnie convient de payer et le Syndicat d'accepter pour la durée de cette convention la cédule des taux de salaires en vigueur à la présente date, y compris les augmentations de salaires.
- 11.02 Si un employé se rapporte à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière et qu'il est renvoyé chez lui parce qu'il n'y a pas d'ouvrage, il sera payé l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux régulier, à condition que, si la Compagnie l'exige, il exécute l'ouvrage qu'il peut y avoir à faire et auquel il peut être assigné. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas dans le cas de pannes d'électricité ou de vapeur, feu, inondation ou toute autre condition en dehors du contrôle de la Compagnie.
- 11.03 Dans le cas où un employé est responsable du bris de sa machine, il ne sera pas payé pour le temps perdu à la réparer.
- 11.04 Dans les cas où, de façon occasionnelle, un employé à la pièce est requis par la Compagnie de travailler à l'heure, il sera payé au taux de ses gains horaires moyens, surtemps exclus, pour la période courante de paye.
- 11.05 Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, est requis temporairement de faire un ouvrage autre que son travail régulier recevra son taux régulier ou le taux pour l'ouvrage auquel il est transféré si ce taux est plus élevé que son taux régulier. Cependant les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas s'il n'y a pas d'ouvrage disponible sur l'opération régulière de l'employé.

- 11.06 Dans les sections des leggers, footers et Round Heel, si un employé est transféré d'une machine à l'autre sur sa demande, il sera payé au taux de ses gains horaires moyens, surtemps exclus, pendant les deux premières semaines. A la suite de ces deux (2) semaines, il sera payé selon les taux à la pièce applicables sur sa nouvelle machine.
- 11.07 Lorsque, sur sa demande, un employé est transféré d'une section à l'autre le taux auquel il commencera sera celui prévu pour les employés qui ont trois mois de service continu avec la Compagnie, et après quoi cet employé sera payé d'après les taux fixés à l'appendice A. faisant partie intégrante des présentes.
- 11.08 Les taux établis pour les opérations nouvelles et modifiées seront en vigueur pour une période d'essai de 30 jours. Si l'équité de n'importe lesquels de ces dits taux est contestée, le cas peut être l'objet d'un grief dans une période de 10 jours complets suivant immédiatement la dite période d'essai. Si le taux ne fait pas l'objet d'un grief dans la période prescrite, il sera considéré comme équitable et accepté par les deux partis. Si, à aucun stage de la Procédure des Grievs ou de la conciliation ou d'arbitrage, il est convenu de modifier un taux, cette modification sera rétroactive à la date à laquelle le taux aura été premièrement fixé.
- 11.09 Tout ouvrage exécuté par l'équipe travaillant entre minuit et huit heures du matin sera considéré comme travail de nuit et bénéficiera de la prime prévue dans l'appendice A.
- Les dispositions de ce paragraphe s'appliqueront aussi aux employés qui travaillent régulièrement, de 6.00 P.M. à 7.00 A.M., comme gardiens, chauffeurs, ainsi que dans la section du "Throwing".

11.10 Les gains horaires moyens seront compilés deux fois par année pour les périodes qui s'étendent du 1er janvier au 30 juin inclusivement et du 1er juillet au 31 décembre inclusivement. Copie de cette compilation sera remise au président du Syndicat après chaque période.

11.11 Les salaires seront payés à toutes les semaines en monnaie légale du Canada. Les détails suivants devront apparaître sur l'enveloppe de paye:

- 1 - Le nom et prénom de l'employé,
- 2 - Son numéro matricule,
- 3 - La période courante de paye,
- 4 - Le taux de salaire et nombre d'heures,
- 5 - Le montant brut de son salaire,
- 6 - Les déductions faites,
- 7 - Montant net payé.

11.12 Tous les accessoires de machines, tels qu'aiguilles, "points," "knockers", "sinkers", dividers", etc... seront fournis gratuitement par la Compagnie. Les outils, etc... seront vendus au prix coûtant.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 La semaine normale de travail sera divisée comme suit:

1 - D'une façon générale, - 50 heures, avec les exceptions suivantes:

a - Les employés travaillant à 3 équipes sur les "Leggers", "Round Heels" et si le système à trois équipes est établi dans le Boarding et Pre-Boarding:

l'équipe de minuit à 8 heures: - 40 heures par semaine,

Pour l'équipe de 8 heures am. à 4 heures p.m.: 46 heures par semaine,

Pour l'équipe de 4 heures p.m. à minuit: - 45 heures par semaine.

b - Dans la section du "throwing" de nuit: - 60 heures par semaine.

c - Dans la section des bouilloires - 60 heures pour un chauffeur régulier de jour et 54 heures pour les deux autres chauffeurs.

d - Pour les laveurs, balayeurs et gardiens: - 72 heures

Alors que ce paragraphe définit les heures de travail, il ne sera pas traduit ou interprété comme signifiant que la Compagnie garantit tant d'heures d'ouvrage par jour ou tant de jours de travail par semaine.

12.02 Tout travail exécuté à la demande du contre-maitre ou de son représentant en excès de la semaine normale de travail sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux de temps et demi le taux horaire régulier de l'employé dans le cas d'un employé à l'heure, et au taux de temps et demi les gains horaires moyens, surtemps exclus, accumulés par l'employé dans la période courante de paye dans le cas d'un employé à la pièce.

12.03 Tout travail exécuté à la demande d'un contre-maitre ou de son représentant les dimanches et jours de fête mentionnés au paragraphe 13.01 ci-après sera rémunéré au taux de temps et demi tel que spécifié au paragraphe 12.02 ci-haut.

ARTICLE 13

FETES LEGALES ET RELIGIEUSES

13.01 Les dix fêtes légales et religieuses suivantes seront accordées
aux employés, sans paye:

- 1 - Le Premier de l'An;
- 2 - L'Epiphanie;
- 3 - Le Vendredi-Saint;
- 4 - L'Ascension;
- 5 - La Saint-Jean-Baptiste;
- 6 - La Confédération;
- 7 - La fête du Travail;
- 8 - La Toussaint;
- 9 - L'Immaculée Conception;
- 10 - La Noel.

ARTICLE 14

VACANCES PAYEES

- 14.01 La Compagnie fermera l'usine pendant une semaine, pour les vacances, au temps qu'elle désignera entre le premier juillet et le trente-et-un août. On permettra aux employés qui sont requis de rester en devoir pendant cette période de prendre leur vacances à un temps qui satisfera mutuellement ces employés et la Compagnie.
- 14.02 Les employés auront droit aux vacances annuelles suivantes dont le paiement sera compté tel que prévu aux paragraphes 14.03 et 14.04 plus bas:-
- (a) Les employés qui ont moins de cinq (5) ans de service continu pour la Compagnie-une (1) semaine de vacances.
 - (b) Les employés qui ont cinq (5) ans ou plus de service continu pour la compagnie-deux (2) semaines de vacances.
- 14.03 La rémunération pour les vacances sera de 2% dans le cas des employés qui ont moins qu'un (1) an de service, et sera basée sur le total du salaire gagné dans les douze (12) mois ou partie des douze (12) mois qui finissent avec et incluent la dernière période du mois de juin.
- 14.04 Dans le cas des employés qui ont un an et moins de 5 ans de service continu avec la compagnie, la rémunération pour les vacances sera les gains horaires moyens de l'employé multipliés par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail. Dans le cas des employés qui ont 5 ans et plus de service continu avec la compagnie, la rémunération pour les vacances sera les gains horaires moyens de l'employé multipliés par le nombre d'heures de deux semaines normales de travail.

14.05 Les gains horaires moyens mentionnés au paragraphe 14.04 seront ceux accumulés dans les 6 mois qui finissent avec et incluent la dernière période de paye du mois de juin.

14.06 Afin de déterminer la longueur de vacances à laquelle a droit un employé, ses années de service continu avec la Compagnie seront calculées à partir du trente (30) juin.

ARTICLE 15

TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 15.01 La Compagnie convient d'accorder au Syndicat le droit de se servir des tableaux d'affichage qui seront placés dans l'usine aux endroits désignés par la Compagnie. Il est entendu que l'usage de ces tableaux sera restreint au seul affichage d'avis signés par le Président ou une autre personne du Syndicat autorisée à signer, et qui auront reçu l'approbation antérieure de la Compagnie donnée par le gérant de la manufacture ou toute autre personne désignée par lui.
- 15.02 Les sortes d'avis suivants pourront être affichés:-
- Avis des élections du Syndicat, résultat des élections et nominations du Syndicat;
 - Avis des assemblées du Syndicat ou de toute autre activité semblable du Syndicat; et
 - Avis des activités récréatives et sociales.

ARTICLE 16

SECURITE ET SANTE

16.01 La Compagnie prendra des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant leurs heures de travail.

16.02 Le Syndicat convient de coopérer dans l'application des lois et des règlements de sécurité.

ARTICLE 17

CORRESPONDANCE

17.01 Sauf autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondances entre la Compagnie et le Syndicat seront données par poste recommandée, affranchie tel que suit:

La Compagnie: St. Johns Silk Co. Ltd.,
150 rue Frontenac,
St Jean, P.Q;

Le Syndicat: Monsieur Le Secrétaire,
Le Syndicat Catholique du Bas Façonné de St-Jean Incorporé,
a/s Léo Bourque,
C.P. 292, Iberville, P.Q.

17.02 Les communications données sous l'empire de cette convention seront considérées comme transmises et reçues le jour suivant la date de leur mise à la poste.

ARTICLE 18

ATELIER SYNDICAL IMPARFAIT ET PERCEPTION DE COTISATIONS SYNDICALES

- 18.01 Les employés ne seront pas requis, comme condition de leur embauchage, d'être membres du Syndicat, mais, comme condition du maintien de leur emploi, ils devront devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent leur embauchage.
- 18.02 Si un employé croit qu'il a été injustement suspendu ou expulsé du Syndicat, son cas sera considéré comme un différend entre la Compagnie et le Syndicat, et les dispositions du paragraphe 6.04 prendront effet.
- 18.03 La Compagnie, sur réception d'une carte d'autorisation signée volontairement d'une façon authentique, mais non autrement, devra déduire de la première paie due à cet employé à chaque mois ses cotisations syndicales, et remettre le tout au Secrétaire-Trésorier du Syndicat.
- Une fois qu'un employé aura volontairement autorisé la Compagnie à percevoir ses cotisations syndicales, il n'aura pas le droit de canceller cette autorisation tant qu'il sera à l'emploi de la Compagnie.

ARTICLE 19

DUREE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION

- 19.01 La présente convention prendra force et effet le jour de son dépôt au Bureau du Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 19.02 Cette convention demeurera en vigueur pendant un an à partir du 2 décembre, 1948, et se renouvellera automatiquement d'année en année à moins qu'une ou l'autre des parties n'ait avisé l'autre, par écrit, dans un délai qui ne devra être de moins de trente (30) jours ni de plus de soixante (60) jours avant la date annuelle d'expiration, de son désir de l'amender ou de l'abroger.
- 19.03 Les négociations sur une convention amendée devront commencer dans les quinze jours qui suivent l'avis d'amendement prévu au paragraphe précédent.
- 19.04 Si, à la suite de ces négociations, les parties n'en viennent pas à une entente sur l'amendement de cette convention avant la date courante d'expiration, la présente convention sera considérée comme renouvelée, sans préjudice aux droits des parties de recourir à la conciliation et à l'arbitrage.
- Dans un tel cas la partie de l'article 8 de la présente convention qui a trait aux grèves et contre-grèves sera nul et sans effet.

Fait le.....*Dec. 2, 1948*.....

A St-Jean, Que.

St. Johns Silk par.....*M. A. Paulin*.....

.....*J. Moissette*..... témoin de la
St. Johns Silk.

Le Syndicat Catholique du bas façonné de St-Jean,

.....*Maurice Bessier*.....Président.

.....*Léo Bourque*.....Secrétaire.

.....*Joseph Lachance*.....Témoin du Syndicat.

APPENDICE A

LES SALAIRES

ECHELLE A

Pour les employés travaillant toujours à l'heure sur la production, les taux suivants seront en vigueur:

	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Garçons et Filles en bas de "18" ans</u>
Entrée	.35	.35	.35
Après 3 mois	.40	.38	.37
" 6 "	.45	.41	.39
" 9 "	.50	.44	.42
" 12 "	.56	.47	.45
" 15 "	.63	.51	.48
" 18 "	.70	.55	.50

L'échelle de salaire (garçons et filles en bas de "18" ans) ne s'applique qu'à ceux qui sont entrés dans l'usine après le 2 décembre, 1947. Pour ceux qui étaient dans la manufacture avant cette date, l'échelle (hommes et femmes) s'appliquera.

THROWING

Salaire toujours à l'heure d'après l'échelle A. Pour travail de nuit .05 de plus l'heure.

KNITTING

LEGGERS 20 SECTIONS - 42 GAUGE

<u>STYLE</u>	<u>DENIER</u>	<u>COURSES</u>	<u>VITESSE</u>	<u>TAUX</u>
400	40	1550	60	.91

LEGGERS 24 SECTIONS - 42 GAUGE

400	40	1550	60	.87
-----	----	------	----	-----

FOOTERS 28 SECTIONS - 42 GAUGE

400	40	380	55	.245
-----	----	-----	----	------

FOOTERS 28 SECTIONS - 45 GAUGE

400	40	380	55	.26
-----	----	-----	----	-----

TALON ROND 24 SECTIONS - 42 GAUGE

<u>STYLE</u>	<u>DENIER</u>	<u>COURSES</u>	<u>VITESSE</u>	<u>TAUX</u>
322	30	2004	60	1.155
312	30	1910	60	1.135
412	40	1864	60	1.115

H.S.U. TALON ROND 24 SECTIONS - 45 GAUGE

371	30	2120	72	1.205
-----	----	------	----	-------

TALON ROND 24 SECTIONS - 45 GAUGE

315	30	1980	60	1.195
-----	----	------	----	-------

TALON ROND 26 SECTIONS - 45 GAUGE

315	30	1980	80	1.095
-----	----	------	----	-------

TALON ROND 30 SECTIONS - 51 GAUGE

201	20	2172	76	1.045
-----	----	------	----	-------

Ces taux peuvent varier d'après le système établi pour le calcul de ces taux. Pour l'équipe de minuit à 8:00 a.m. - .05 de plus la douzaine. Le temps pris pour le nettoyage sera payé à la moyenne.

TOPPING

Entrée.....	.35	de 1'heure
Lorsque l'opérateur peut faire 1 barre au "set".....	.36	" "
" " " " 2 barres au "set".....	.37	" "
" " " " 3 barres au "set".....	.38	" "
" " " " 4 barres au "set".....	.38½	" "
" " " " 5 barres au "set".....	.39	" "
" " " " 6 barres au "set".....	.39½	" "
" " " " 7 barres au "set".....	.40	" "

Plus de sept barres à la pièce:

Après que l'opérateur aura établi un des taux ci-haut par le nombre de barres qu'il fait au "set", ce taux deviendra un minimum jusqu'à ce qu'il soit à la pièce, boning inclus, comme suit:

NYLON

.315

RAYON

.2825

HELPER - FOOTER

Entrée..... .35 l'heure

Taux à la douzaine:

<u>GAUGE</u>	<u>SECTION</u>	<u>NYLON</u>	<u>RAYON</u>
42	28	.1275	.1175
45	28	.13	.12

HELPER - LEGGER

En commençant..... .55 l'heure
 Après 3 mois..... .60 "
 Après 6 mois..... .65 "

Travail de nuit .05 de plus l'heure.

LOOPING

Taux à l'heure

Entrée.....								.35
Quand l'opérateur fait 1 $\frac{1}{2}$ doz. à l'heure	Talon Rond	- 1 doz.	à l'heure	Talon Carré				.365
" " " 2 $\frac{1}{2}$ " " " " - 1 $\frac{1}{2}$ " " " "								.375
" " " 3 $\frac{1}{2}$ " " " " - 2 " " " "								.385
" " " 5 " " " " - 3 " " " "								.40

Après que l'opérateur aura établi un des taux ci-haut par sa production, ce taux deviendra un minimum pour la balance des neuf (9) mois d'apprentissage, à moins qu'il fasse plus à la pièce. Après neuf (9) mois il sera payé exclusivement à la pièce comme suit:

		<u>Nylon</u>		<u>Rayon</u>
Talon Carré	42-45 gauge	.15	la doz.	.13 la doz.
" Rond	42-45 "	.08	" "	.0675 " "
" Rond	51 "	.09	" "	.0775 " "

En plus un boni sur toute la production lorsque cette dernière dépassera:-

	<u>Talon Carré</u>		<u>Talon Rond</u>
165 doz. par semaine	.005	300 doz. par semaine	.0025
200 " " "	.01	360 " " "	.005
250 " " "	.015	400 " " "	.0075

On ne tiendra pas compte des heures par semaine ou autre incident pour le calcul de ce boni.

SEAMINGTAUX

Entrée.....			.35 l'heure
Quand l'opérateur fait $\frac{1}{2}$ doz. l'heure.....			.365 "
" " " 1 " "375 "
" " " $1\frac{1}{2}$ " "385 "
" " " $2\frac{1}{2}$ " "40 "

Lorsque l'opérateur aura établi un des taux ci-haut par sa production, qui sera une moyenne pour 100 heures d'ouvrage, ce taux deviendra un minimum pour la balance des neuf (9) mois d'apprentissage, à moins qu'il fasse plus à la pièce. Après neuf (9) mois, il sera payé exclusivement à la pièce, comme suit:-

	<u>Nylon</u>	<u>Rayon</u>
Talon Carré	.1775 la doz.	.1575 la doz.
Talon Rond	.1950 " "	.1625 " "

En plus un boni sur toute la production quand cette dernière dépassera:-

150 doz. par semaine	.005
175 " " "	.01
200 " " "	.015

On ne tiendra pas compte des heures par semaine ou autre incident pour le calcul de ce boni.

GREIGE INSPECTION

	<u>Nylon</u>	<u>Rayon</u>
A la machine	.0725 la doz.	.0625 la doz.
A la main	.0825 " "	.07 " "

Le prix à la main ne sera alloué que lorsque le contre-maître demandera à l'employé de travailler ainsi.

Apprenti machiniste .75 l'heure (heures régulières par semaine - 60 heures).

MENDING

	<u>Nylon</u>	<u>Rayon</u>
Echelle de 2 pouces avec reprise invisible	3.31	2.87 le 100 paires
" " 8 " " " ordinaire	3.31	2.87 " " "
Fils tirés $1\frac{1}{2}$ pouces	3.31	2.87 " " "
Petites reprises (des pieds)	2.15	1.87 " " "

Long "Mending" payé à l'heure.

PRE-BOARDING

Opérateur..... .0625 la douzaine
Si trois (3) équipes sont établies..... .0033 de plus pour l'équipe de minuit à 8:00 a.m.

Le temps pris pour le nettoyage sera payé à la moyenne.

DYEHOUSE

Aide dans la teinturerie, "sorters" et empocheurs - salaire toujours à l'heure, d'après l'échelle A.

BOARDING

Opérateur..... .05 la douzaine
Helper..... .036 " "

Le temps pris pour le nettoyage sera payé à la moyenne.

INSPECTION AND PAIRING

	<u>Nylon</u>	<u>Rayon</u>
Régulier.....	.765	.57 le 100 prs.
Redyes.....	.82	.62 " " "

Cinq (5) heures par cinquante (50) heures allouées pour "Menders", "Reboard", etc.

SHIPPING - RECEIVING

Salaire toujours à l'heure, d'après l'échelle A.

MAINTENANCE

Entrée..... .60 l'heure
Après 6 mois..... .67 "
Après 12 mois..... .75 "
M. Renaud..... .80 "
Electricien..... .90 "

BOILER ROOM

Chauffeurs..... .75 l'heure
De 6:00 p.m. à 7:00 a.m..... .05 l'heure en plus.

WATCHMEN - SWEEPERS

Entrée.....	.60 l'heure
Après douze (12) mois.....	.65 "
M. Ouellette.....	.70 l'heure, heures

régulières - 60 heures par semaine; peut travailler jusqu'à 72 heures par semaine comme gardien au taux régulier, excepté des dimanches, congés statutaires qui seront payés au taux de temps et demi.

Pour le travail de 6:00 p.m. à 7:00 a.m. - .05 l'heure en plus.

REOUVERTURE DES SALAIRES

Si le prix auquel la Compagnie vend ses bas baisse de 10%, la Compagnie peut exiger que la question des salaires soit négociée à nouveau, et si les prix augmentent de 10%, le Syndicat peut exiger que la question des salaires soit aussi négociée à nouveau, mais cette réouverture de négociations, soit par la Compagnie ou le Syndicat, ne pourra survenir qu'une seule fois pendant la durée de la présente convention. Le prix moyen actuel des bas de 42 gauge, 40 denier - 45 gauge, 30 denier - et 51 gauge, 20 et 15 denier servira comme base des discussions.

APPENDICE "B"

LISTE DES SECTIONS

- 1 - Leggers, Footers, Round Heel
- 2 - Seaming
- 3 - Looping (Joining)
- 4 - Pressing, Pre-Boarding
- 5 - Receiving
- 6 - Throwing
- 7 - Topping
- 8 - Footer Helpers
- 9 - Legger Helpers
- 10 - Form Examining, Mending, Etc.
- 11 - Boarder Helpers
- 12 - Dyehouse, Sorters, Baggers
- 13 - Pairing Inspection, dyed Mending
- 14 - Shipping
- 15 - Maintenance
- 16 - Boiler Firemen
- 17 - Sweepers, Watchmen