

S-1116 *FLAX INDUSTRIES LTD. -*

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:- Flax Industries Limited
&
L'Union des Ouvriers du textile-lin de Drummondville.

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 3 février 1949, intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-
tère du Travail, le 23 février 1949
sous le numéro 1116

mp/

Bien à vous,

P. E. Bernier

Le secrétaire,

P. E. Bernier, LL.L



48.44
S. 1116

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 Flax Industries Limited
et l'Union des Ouvriers du textile-lin de Drummondville.

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 3 février 1949 et déposée au ministère du Travail le 23 février 1949 en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements), sous le numéro 1116.

Sincèrement à vous,

L'Assistant-Sous-Ministre

Donat Quimper

H-14



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 24 février 1949.

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

Sujet: Convention collective entre **Flax Industries Ltd.,**
et l'Union des Ouvriers du Textile-lin de Drummondville.

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 23 février 1949 sous le numéro

1116.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre

gc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 24 février 1949.

Monsieur R.D. Archibald, assistant-secrétaire,
Flax Industries Limited,
754, Carré Victoria,
Montréal.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 23 février 1949, sous le numéro 1116, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Flax Industries Limited et l'Union des ouvriers du textile-lin de Drummondville.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 26 mai 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).

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Sous-Ministre

Gérard Tremblay,
gc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 24 février 1949.

Monsieur H.D. Belland, surintendant,
Les Industries de Lin Limitée,
Drummondville,
P.Q.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 23 février 1949, sous le numéro 1116, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Flax Industries Limitée, et l'Union des Ouvriers du textile-lin de Drummondville.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 26 mai 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

Gerard Tremblay,
gc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 24 février 1949.

Monsieur André Massé, secrétaire,
L'Union des Ouvriers du textile-lin
de Drummondville,
Drummondville, P.Q.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 23 février 1949, sous le numéro 1116, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) intervenue entre

Flax Industries Limited et l'Union des Ouvriers du textile-lin de Drummondville.

La partie ouvrière ayant été reconnue le 26 mai 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 **1116**

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

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

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

le ministère du Travail a reçu de **Monsieur R.D. Archibald, Assistant to the**
 the Department of Labour has received **Secretary, Dominion Textile Co. Ltd., Montréal.**

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro
 the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number **1116**

savoir:
 to wit:

Une convention collective en date du **3 février 1949.**
 A collective agreement under date of **3 février 1949.**

intervenue entre:
 between: **Text Industries Limited et l'Union des Ouvriers du textile-lin**
de Drummondville. En vigueur pour un (1) an, du 2 janvier 1949
au 2 janvier 1950. Renouvellement automatique non mentionné.

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

Sceau - Seal

ce
 this
vingt-quatrième
 jour du mois de
 day of the month of
février
 mil neuf cent quarante-
 nineteen hundred and forty-
neuf.

Sous-ministre

Deputy Minister

FLAX INDUSTRIES LIMITED · INDUSTRIES DE LIN LIMITÉE

MILL AT DRUMMONDVILLE. P.Q.

FILATURE À DRUMMONDVILLE. P.Q.

TEL. LANCASTER 9121

HEAD OFFICE · BUREAU CHEF
754 VICTORIA SQUARE

P.O. Box 250

MONTREAL

Registered Mail

February 22nd, 1949.



The Hon. Minister of Labour,
Province of Quebec,
Parliament Buildings,
Quebec City, Quebec.

Dear Sir,

On February 3rd, 1949 the Union des Ouvriers du Textile-Lin de Drummondville and Flax Industries Limited entered into and signed a Collective Labour Agreement, which Agreement is to be in force for one year commencing January 2nd, 1949.

As set forth in Article 23 of the Professional Syndicates Act, R.S.Q. 1941, Chapter 162, we are transmitting to you herewith signed duplicates in French and English of that Agreement.

Yours very truly,

FLAX INDUSTRIES LIMITED

R. D. Archibald

R.D. Archibald, Secretary

RDA/HH

Encls.

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Encls.	
Estampille	✓	26.
Signatures	✓	
Incorporation	13-2-49	ME
Reconnaissance	26-5-44	
Numerotage	116	
Formule	H-8	

c.c. Mr. J. Benoit, President,
Union des Ouvriers du Textile-Lin de Drummondville

Signé: 3-2-49.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE

INDUSTRIES DE LIN LIMITEE

corporation légalement constituée ayant son siège social en la Cité de Montréal, P.Q., en ce qui se rapporte à son moulin à Drummondville, P.Q., ci-après appelée,

"La Compagnie"
Partie d'une part

ET

UNION DES OUVRIERS DU TEXTILE-LIN DE DRUMMOND-VILLE

une association d'employés dûment enregistrée et incorporée suivant la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q., 1941, chapitre 162, ci-après appelée,

"L'Union"
Partie de seconde part

ATTESTANT:

Que les parties, en considération des ententes et accords mutuels ci-après mentionnés, ont convenu ce qui suit:

ARTICLE NO 1

Déclaration des parties - Général

- (a) Cette convention a pour but principal de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés en formulant par écrit une entente fondamentale entre les parties au présent contrat.
- (b) La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent de négociation collective pour tous les employés énumérés sur la cédule "A" ci-annexée, laquelle fait partie de cette convention. L'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité exclusifs d'opérer son moulin et d'en diriger les forces productives sous tous les rapports, comme elle le juge à propos.
- (c) Aucune personne ne sera contrainte ou restreinte, et on ne fera aucune distinction à son égard, à cause de son affiliation ou de sa non-affiliation à une organisation ouvrière légitime quelconque.
- (d) Pendant la durée de cette convention, la Compagnie devra, sur réception d'une autorisation écrite signée par un employé de sa propre volonté, pendant que telle autorisation sera en vigueur, déduire de son salaire le premier jour de paie de chaque mois du calendrier, tel montant qui représentera la cotisation syndicale mensuelle de l'employé conformément au règlement de l'Union. Toutes les cotisations perçues par la Compagnie seront remises au trésorier de l'Union. L'Union convient d'aviser la Compagnie par écrit au moins quatorze (14) jours d'avance du montant établi comme cotisation syndicale, et de tout changement s'y rapportant qui pourrait survenir pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE NO 2

Grèves ou Contre-grèves

- (a) L'Union ni les employés n'aideront ni ne prendront part à aucune grève, ralentissement de production, arrêt de travail ou piquetage.
- (b) La Compagnie ne fera aucune contre-grève ni ralentissement ou arrêt de travail constituant contre-grève.

ARTICLE NO 3

Procédure en cas de Grievs

- (a) L'Union désignera parmi les employés de chaque département un représentant qui sera reconnu comme délégué départemental.
- (b) Un "Comité Paritaire" sera formé, composé de trois représentants nommés par l'Union et trois représentants nommés par la Compagnie. Chaque partie soumettra à l'autre partie, par écrit, les noms des représentants ainsi nommés au Comité Paritaire.

Le Comité Paritaire se réunira une fois par mois, ou plus souvent sur entente mutuelle, si les circonstances l'exigent. Les attributions de ce Comité seront d'étudier les griefs des employés, et tout changement que la Compagnie désire apporter dans les tâches ou les taux à la pièce, lesquels changements doivent être soumis au Comité Paritaire avant d'être mis à l'essai.

- (c) Pour l'examen de tout grief qu'un employé peut avoir, il peut suivre la procédure suivante, et se faire assister, s'il le veut, de son délégué départemental ou de l'Union:-

Démarche No. 1 - Soumettre le grief à son surveillant. A défaut de règlement satisfaisant, alors;

Démarche No. 2 - Soumettre le grief par écrit au surintendant du moulin. La décision du surintendant doit être par écrit. A défaut de règlement satisfaisant, alors;

Démarche No. 3 - Soumettre le grief par écrit au Comité Paritaire. La décision du Comité Paritaire doit être par écrit.

- (d) A défaut de règlement par le Comité Paritaire, conformément à la démarche No. 3 ci-haut, de tout grief concernant l'interprétation ou la violation de cette convention, tel grief peut être soumis à l'arbitrage par l'Union ou par la Compagnie suivant la Loi des Différends Ouvriers de Québec, S.R.Q. 1941, chapitre 167 (Art. 20, para. 2) pourvu, cependant, que si tel grief réfère aux tâches ou au travail assigné ou aux taux de salaires, le président du Conseil d'Arbitrage, qu'il soit choisi par les deux autres membres ou nommé par le Ministre du Travail, sera un ingénieur en textile, ou un magistrat avec comme accessoire un ingénieur en textile.
- (e) Les frais de l'ingénieur en textile seront défrayés par le Ministère du Travail de la province de Québec.
- (f) La décision majoritaire ou unanime de tout tribunal d'arbitrage, formé en vertu de ce contrat sera final et liera les parties.

ARTICLE NO 4

Heures de Travail et Temps Supplémentaire

- (a) La semaine régulière de travail sera de 45 heures, excepté pour les ingénieurs stationnaires et les chauffeurs dont la semaine régulière de travail sera de 55 heures. Bien que ce paragraphe définisse les heures régulières de travail, il ne sera pas expliqué ou interprété comme une garantie de la part de la Compagnie du nombre d'heures de travail qui se fera par jour ou du nombre de jours de travail qu'il y aura par semaine.

- (b) Tout travail accompli par un employé en surplus des heures régulières de la semaine, sera considéré comme temps supplémentaire et tout employé aura droit à une prime de 50% de son taux horaire régulier ou de la moyenne horaire de son salaire à la pièce, selon le cas, pour chaque heure travaillée par lui en surplus de ses heures régulières de travail par semaine.
- (c) Les employés qui travaillent sur une équipe commençant entre minuit et 7 a.m. auront droit à une prime de nuit de dix cents (\$0.10) de l'heure.

ARTICLE NO 5

Jours Fériés et Vacances Payés

- (a) Les jours de fête non payés suivant seront observés:

le 2 janvier
l'Epiphanie
le Vendredi Saint
l'Ascension
la St-Jean-Baptiste
la Confédération
la Fête du Travail
la Toussaint
l'Immaculée Conception

Tout employé requis de travailler le dimanche ou l'un des jours fériés mentionnés ci-haut, excepté les chauffeurs et les ingénieurs stationnaires, recevront une prime de 50% de son taux horaire régulier ou de la moyenne horaire de ses gains à la pièce, pour chaque heure ainsi travaillée.

- (b) Le jour de Noel et le jour de l'An seront observés comme fêtes payées, et tous les employés recevront 8 heures de paie régulière constituant la paie pour l'observance de chacun de ces jours, pourvu qu'il travaille son équipe complète les jours ouvrables déclarés comme tels précédant et suivant le jour de fête.
- (c) Les heures durant lesquelles un employé aurait normalement été employé pour n'importe quelle des fêtes mentionnées aux paragraphes (a) et (b) de cet article 5, et durant lesquelles il n'a pas été en effet employé, seront ajoutées aux heures vraiment travaillées pendant la semaine quand il s'agira de calculer la prime pour le temps supplémentaire, s'il y en a, que tel employé doit recevoir.
- (d) (i) La Compagnie convient d'accorder une semaine de vacances continue à chaque employé. Cette semaine sera reconnue comme "la semaine de vacances annuelles" et sera ordinairement accordée par la compagnie entre le 30 juin et la Fête du Travail. Avis à cet effet en sera donné par la Compagnie aussitôt que possible.
 - (ii) La Compagnie peut, à son choix, accorder une seconde semaine de vacances à quelques-uns de ou tous ses employés. Les employés prendront telle deuxième semaine de vacances à telles dates qui seront spécifiées par la Compagnie.
 - (iii) Le nombre d'années de service continu dont on se servira pour calculer le taux de paie de vacances auquel un employé aura droit selon l'article 5 (d) (iv) sera calculé tel qu'au 30 juin.
 - (iv) La somme totale de paie de vacances que chaque employé devra recevoir, sans tenir compte qu'une ou deux semaines de vacances lui sont accordées, sera basée sur son service continu avec la Compagnie et sera calculé tel qu'énoncé au tableau suivant:

Moins d'un an de service continu..... 2% des gains totaux de l'employé pour travail accompli pour la compagnie durant les 12 mois précédant la troisième avant-dernière période de paie avant le début de la "semaine de vacances annuelles", moins toute indemnité qui aura pu être accordée à tel employé durant tels 12 mois selon les paragraphes (vi) et (vii) de cet article 5 (d).

Un an de service continu ou davantage mais moins de deux ans..... 2.4% " "

Deux ans de service continu ou davantage mais moins de trois ans..... 2.8% " "

Trois ans de service continu ou davantage mais moins de quatre ans... 3.2% " "

Quatre ans de service continu ou davantage mais moins de cinq ans..... 3.6% " "

Cinq ans de service continu ou davantage..... 4% " "

(v) La paie de vacances qui revient à chaque employé selon les taux proportionnels (pro rata) prévus au paragraphe (iv) ci-dessus sera payée comme suit:-

A. 2% au début de la première semaine de vacances de l'employé.

B. Toute paie de vacances excédant 2% qui revient à un employé sera payée,

1. au début de la seconde semaine de vacances de l'employé si et lorsque telle vacance est accordée par la compagnie; ou

2. le dernier jour de paie avant le 25 décembre 1949 si la compagnie n'accorde pas une seconde semaine de vacances à l'employé.

(vi) Tout employé qui a complété un an ou davantage de service continu avec la Compagnie, mais moins de 5 ans, et qui quitte son emploi ou est congédié pour toute raison autre qu'une grave violation de son devoir ou de la discipline, recevra une indemnité de 2% de ses gains totaux pendant sa période d'emploi calculée depuis la dernière "semaine de vacances annuelles".

(vii) Tout employé qui a complété 5 ans ou davantage de service continu avec la Compagnie et qui quitte son emploi ou est congédié pour toute raison autre qu'une grave violation de son devoir ou de la discipline, recevra une indemnité de 4% de ses gains totaux pendant sa période d'emploi calculée depuis la dernière "semaine de vacances annuelles".

ARTICLE NO 6

Salaires

(a) Les salaires seront payés chaque semaine en monnaie légale du Canada. Les taux de salaires tels qu'établis à la cédule "A" ci-annexée, seront en vigueur pour la durée de la présente convention.

Durant quelque semaine que ce soit, la moyenne des gains horaires d'un employé à la pièce qui a de l'expérience sera réajustée à 85% du taux de base de son occupation, pourvu que ce réajustement nécessaire n'excède pas 10% de ses gains horaires réels suivant les taux de travail à la pièce établis.

La Compagnie se réserve le droit d'engager de nouveaux employés et de les payer comme elle l'entend à des taux moindres que les taux réguliers mais pas moins que quarante-cinq cents (\$0.45) de l'heure pour les douze premières semaines de leur emploi. Un apprenti travaillant à la pièce, recevra son salaire réel à la pièce s'il excède \$0.45 de l'heure.

- (b) Tout employé qui se présente au travail à l'heure habituelle peut être requis de donner quatre heures de travail pour lesquelles il recevra l'équivalent de quatre heures de son salaire régulier. Si aucun travail ne lui est assigné il recevra un montant égal à quatre heures de sa paie régulière.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où l'employé aura reçu un avis que ses services ne sont pas requis ou si à son arrivée au moulin il est impossible de lui procurer son travail régulier pour des raisons hors du contrôle de la Compagnie.

Si à la demande de la Compagnie un employé est retenu au moulin pour travailler et aucun travail ne lui est assigné, l'employé sera payé au taux régulier pour le temps pendant lequel il aura été retenu.

Dans les cas où certains employés travaillant à la pièce seraient appelés à travailler à l'heure, ils seront rémunérés au taux objectif pour leur occupation.

- (c) Il sera du droit de la Compagnie de classifier ses employés selon la liste d'occupations annexée à ce contrat.

ARTICLE NO 7

Suspension et Congédiement

Toute réclamation d'un employé qui estime avoir été suspendu ou congédié injustement, sera considérée comme un grief, si une plainte est portée par l'Union au surintendant du moulin dans les cinq (5) jours ouvrables complets après quel'employé aura cessé de travailler pour la Compagnie. La démarche No 1 établie à la procédure en cas de griefs, sera omise dans un tel cas et éventuellement un règlement peut être fait conformément à l'article 3 (d).

ARTICLE NO 8

Séniorité

- (a) Dans les cas de réduction de personnel (lay-offs), réembauchages, promotion et régression, toutes autres qualifications, i.e., l'aptitude, la compétence, l'habileté et l'assiduité étant égales, la séniorité sera le facteur déterminant. Cette règle sera appliquée aux employés du département concerné, avant de choisir ailleurs.
- (b) Lorsqu'il y aura plus d'une équipe en opération dans un département, la séniorité par occupation gouvernera le choix de l'équipe. Un système d'application de séniorité à cette fin devra être convenu par le Comité Paritaire.
- (c) Une liste des états de séniorité sera préparée par la Compagnie, et gardée dans le bureau du contremaître de chaque département où elle pourra être consultée par les représentants de l'Union.

- (d) Tout cas de prétendus erreur, discrimination ou injustice sera régi par l'article No. 3 de la présente convention.

ARTICLE NO 9

Cette convention sera en vigueur pour une période d'un an commençant le deuxième jour de janvier 1949 et se terminant le deuxième jour de janvier 1950.

Signée à Drummondville ce troisième jour de février 1949.

Bill Lee
Asst to Managing Director
Honore D'Amour

INDUSTRIES DE LIN LIMITEES

John Goulet
Directeur gérant

W. H. McManis
Surintendant - Standards Control

UNION DES OUVRIERS DU TEXTILE-LIN
DE DRUMMONDVILLE.

Benoit
President

André Massé
Secrétaire

SCHEDULE OF WAGES - HOURLY PAID EMPLOYEES

<u>OCCUPATIONAL TITLE</u>	<u>NEW WAGES IN CENTS PER HOUR</u>
Oiler	.735
Sweeper & Scrubber	.695
Trucker & Softener	.645
Head Storeman	.795
Head Spinner	.835
Learner Spinner	.45
Head Dryer & Peler	.795
Head Handler	.795
Trucker & Softener	.645
Card Tenders	.645

SCHEDULE OF WAGES - PIECEWORKERS

<u>OCCUPATIONAL TITLE</u>	<u>NEW PIECE WORK OBJECTIVE RATES IN CENTS PER HOUR</u>
Roughers	.645
Hackling Mach, Tenders	.645
Tow Boy	.645
Spreaders	.645
Sett Girls	.645
Drawers	.645
Rever	.745
Gill Spinner	.795
" " Helper	.645
" " Combination Job	.735
Wet Spinner	.795
" " Helper	.645
" " Combination Job	.735
Line Yarn Reelers & Skein Spoolers	.665
Cord Reelers	.645
Tow Yarn Reelers	.645

Employees in the above occupations are the employees covered by the attached
Collective Agreement.

7/11
9/2

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

BY AND BETWEEN

PLAX INDUSTRIES LIMITED

A body corporate having its head office in the City of Montreal, P.Q., with respect to its Mill at Drummondville, P.Q., hereinafter called

"The Company"
Party of the First Part

AND

UNION OF LINEN TEXTILE WORKERS OF DRUMMONDVILLE

An association of Employees duly registered and incorporated in accordance with the Professional Syndicates Act, R.S.Q. 1941, Chapter 162 hereinafter called:

"The Union"
Party of the Second Part

WITNESSETH:

That the parties in consideration of the mutual covenants and undertakings hereinafter contained have agreed as follows:

ARTICLE NO. 1

Declaration of the Parties - General

- (a) The general purpose of this agreement is to maintain harmonious relationship between the Company and its Employees by setting forth in writing a basic understanding between the parties hereto.
- (b) The Company recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all employees enumerated in the attached schedule "A" which becomes part of this agreement. The Union recognizes that it is the exclusive right and function of the Company to operate its Mill and direct the working forces thereof in every respect as it sees fit.
- (c) No person shall be coerced, restrained, or discriminated against on account of membership or non-membership in any lawful labour organization.
- (d) For the duration of this agreement the Company, upon receipt of a written authorization voluntarily signed by an employee shall, while such authorization is in effect, deduct from the pay due such employee on the first payday of each calendar month such sum as may be set as monthly Syndicate dues by the Union, which deduction represents the employee's monthly union dues. All dues collected by the Company will be remitted to the Treasurer of the Union. The Union agrees to notify the Company at least fourteen (14) days in advance in writing of the rate set for Syndicate dues and of any change thereto during the term of the present agreement.

ARTICLE NO. 2

No strikes or lock-outs

- (a) Neither the Union nor any employee shall aid or take part in any strike, slow down of production, stoppage of work or picketing.

- (b) The Company shall not engage in any lock-out nor slow down or stoppage or work constituting a lock-out.

ARTICLE NO. 3

Grievance Procedure

- (a) The Union shall designate from amongst the employees of each Department a man to be known as the Department Steward.
- (b) There shall be a Parity Committee consisting of three persons appointed by the Union and three persons appointed by the Company. Each party will advise the other in writing of the names of their respective appointees to the Parity Committee. The Parity Committee will meet once every month or more upon mutual agreement as circumstances may require. This committee will study the grievances the employees may have, all changes the Company wishes to bring in the tasks or piece-work rates, which changes must be submitted to the Parity Committee before they are put on trial.
- (c) When an employee has a grievance and wishes to have it examined he may take the following steps at any of which he may have the assistance in presenting his grievance of his Department Steward or the Union:-
- Step 1 - Take it up with his Supervisor. Failing satisfactory settlement then:
- Step 2 - Submit it in writing to the Mill Superintendent. Mill Superintendent's decision must be in writing. Failing satisfactory settlement then:
- Step 3 - Submit it in writing to the Parity Committee. Parity Committee's decision must be in writing.
- (d) Failing a settlement by the Parity Committee under Step 3 above of any grievance concerning the interpretation or violation of this Contract, such grievance may be taken to Arbitration by the Union or the Company in accordance with the Quebec Trade Disputes Act R.S.Q. 1941, chapter 167 (Art. 20, para. 2) provided, however, that if such grievance refers to tasks or work loads or wage rates the President of the Arbitration Board, whether chosen by the other two members or appointed by the Minister of Labour, shall be a Textile Engineer or a magistrate with the assistance of a textile engineer.
- (e) The Textile Engineer's expenses will be paid by the Department of Labour of the Province of Quebec.
- (f) The majority of unanimous decision of the Arbitration Board, formed by virtue of the present agreement will be final and will bind the parties.

ARTICLE NO. 4

Hours of Work and Overtime

- (a) The standard work week shall be 45 hours except for Stationary Engineers and Firemen, whose standard work week shall be 35 hours. While this paragraph defines the standard hours of work, 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.
- (b) Work performed by an employee in excess of his standard weekly hours of work shall be considered overtime and an employee shall be entitled to a premium of 50% of his regular hourly rate or his average hourly piece work earnings as the case may be for each hour he works in excess of his standard weekly hours of work.
- (c) Employees working on a shift which commences between the hours of 12 midnight and 7 a.m. shall be entitled to a night premium of ten cents (\$.10) per hour.

ARTICLE NO. 5

Holidays and Vacations With Pay

- (a) The following non-paid holidays will be observed:

January 2nd
Epiphany
Good Friday

Ascension,
St. John the Baptist
Confederation
Labour Day
All Saints Day
Immaculate Conception

Any employee who has to work on Sunday or on any of the above mentioned holidays, except for firemen and stationary engineers, will receive a premium of 80% of his regular hourly rate or his average hourly piece work earnings for each hour so worked.

- (b) Christmas Day and New Year's Day are to be observed as paid holidays and each employee will receive eight hours regular pay as holiday pay for the observance of each of these days provided that he works his complete shift on the declared working days previous to and following the holiday.
- (c) The hours which an employee would normally have been employed on any of the holidays mentioned in paragraph (a) or (b) of this Article 5 and was not actually employed shall be added to the hours actually worked during the week in calculating the overtime premium, if any, to be paid to such employee.
- (d) (i) The Company agrees to grant one week's continuous vacation to each employee. This week shall be known as the "Annual Vacation Week" and will ordinarily be granted by the Company between the 30th of June and Labour Day. Notice of same will be given by the Company as quickly as possible.
- (ii) The Company may, at its option, grant a second week's vacation to any or all employees. Such second week's vacation will be taken by employees at such times as may be specified by the Company.
- (iii) The number of years of continuous service used in reckoning the rate of vacation pay to which an employee is entitled under Article 5 (d) (iv) shall be computed backwards as of June 30th.
- (iv) The total amount of vacation pay due each employee, irrespective of whether one week or two weeks vacation is granted to such employee, shall be based on his length of continuous service with the Company and shall be computed as set out in the table below:-

Less than one year's continuous service.....	2%	of the employee's total earnings for work performed for the Company during the 12 months preceding the last pay period but three prior to the commencement of the "Annual Vacation Week" less any indemnity such employee may have received during such 12 months under paragraphs (vi) and (vii) of this Article 5 (d).
--	----	--

One year's continuous service or over but less than two years.....	2.4%	" "
Two year's continuous service or over but less than three years.....	2.8%	" "
Three year's continuous service or over but less than four years.....	3.2%	" "

Four year's continuous service or over but less than five years.....3.6% of the employee's total earnings for work performed for the Company during the 12 months preceding the last pay period but three prior to the commencement of the "Annual Vacation Week" less any indemnity such employee may have received during such 12 months under paragraphs (vi) and (vii) of this Article 5 (d).

Five years' continuous service or over.....4% " "

(v) Vacation pay due to each employee in accordance with the prorated rates provided in the above paragraph (iv) shall be paid as follows:

A. 2% at the commencement of the employee's first week's vacation.

B. Any vacation pay in excess of 2% due to an employee shall be paid.

1. At the commencement of the employee's second week's vacation, if and when such a vacation is granted by the Company; or

2. On the last pay day prior to Dec. 25, 1949, if a second week's vacation is not granted to the employee by the Company.

(vi) Any employee, who, having completed one year or more continuous service with the Company, but less than five years, and who leaves his employ or is discharged for any reason other than gross breach of duty or discipline shall receive an indemnity of 2% of his total earnings during his employment period computed from the last "Annual Vacation Week".

(vii) Any employee, who, having completed five years or more continuous service with the Company and who leaves his employ or is discharged for any reason other than gross breach of duty or discipline shall receive an indemnity of 4% of his total earnings during his employment period computed from the last "Annual Vacation Week".

ARTICLE NO. 6

Wages

(a) Wages shall be payable weekly in legal Canadian currency. The rates of pay set forth in Schedule "A" annexed to this Contract shall be in force during this present Agreement.

During any one week the average hourly earnings of any experienced piece worker will be adjusted to 85% of the basic rate for his occupation, provided the necessary adjustment is not in excess of 10% of his actual hourly earnings at prevailing piece work rates.

The Company shall have the right to engage new employees and pay them at its option at rates less than standard but not less than forty-five cents (\$.45) per hour during the first twelve weeks of their employ. A learner, working on piece work, will receive his actual piece work earnings if they are more than forty-five cents (\$.45) per hour.

- (b) Any employee who comes to work at the usual time can be assigned to do four hours work for which he will receive four hours of his regular pay. If no work is assigned he shall receive four hours of his regular pay.

The above paragraph shall not apply, if the employee receives previous notice that his services were not required or if on his arrival at the mill it was not possible to assign him his regular work due to reasons beyond the control of the Company.

If an employee is retained at the Mill by the Company for work and no work is furnished, the employee shall be paid his regular rate for the time he was retained.

When the Company requests employees doing piece work to work by the hour these employees shall be paid at the objective rate for their occupation.

- (c) It shall be the Company's right to classify its employees according to the list of occupations annexed to this Contract.

ARTICLE NO. 7

Suspension and Discharge

A claim by an employee that he has been suspended or discharged unjustly shall be treated as a grievance if a statement of the grievance is lodged by the Union with the Mill Superintendent within five (5) full working days after the employee ceases to work for the Company. Step Number One of the grievance procedure shall be omitted in such case and it may eventually be taken for settlement under Article 3 (d).

ARTICLE NO. 8

Seniority

- (a) In questions involving lay offs, rehiring, promotions and demotions, other qualifications, i.e., skill, competence, ability and assiduity, being equal, seniority shall prevail. This rule will be applied to the employees in the department affected before looking elsewhere.
- (b) Where more than one shift is operated in a department occupational seniority will govern preference of shifts. A plan of application of seniority to this end will be agreed upon by the Parity Committee.
- (c) A list of seniority standings will be prepared by the Company and will be kept in the Overseer's office in each department where it can be consulted by the Unions' delegates.
- (d) Any case of alleged error, discrimination or injustice shall be governed by Article 3 of this Agreement.

ARTICLE NO. 9

This agreement shall be in force for a period of one year commencing on the 2nd day of January, 1949 and terminating on the 2nd day of January, 1950.

Signed at Drummondville this third day of February, 1949.

FLAX INDUSTRIES LIMITED

Paul Lee
Asst. to Managing Director
Honori D'Amour

John Garry
Managing Director

A. D. Keenan
Superintendent Standards Control

UNION OF LINEN TEXTILE WORKERS OF
DRUMMONDVILLE

J. Bewick
President

Enki Masse
Secretary