

S-675 DUPLEX TEXTILE LTD. ~

St. Hyacinthe.

1947-48



47-118
S.675

MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 19 février 1948.

MEMO destiné à Commission du Salaire Minimum,
286, rue St-Joseph,
Québec.

Sujet: Conv. coll. entre Duplex Textiles
Limited, St-Hyacinthe, The Silk and Rayon Manufacturers
Association et Le Syndicat du Textile de Soie Inc, de
St-Hyacinthe.

Monsieur,

Je vous inclus une copie de cette convention conclue
sous la Loi des Syndicats Professionnels, (S.R.Q., 1941, chapitre 162
et amendements), datée du 29 janvier 1948 et déposée au ministère du
Travail sous le numéro 675.

Sincèrement à vous,

Le Sous-ministre

E-15



1.675

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 BEAIS.
MEMBRE.

286, RUE ST-JOSEPH.
QUEBEC.

4 EST. RUE NOTRE-DAME
MONTREAL.

A

Québec le 23 février, 1948.



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

RE:- Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk
and Rayon Mfrs Association,
&
Le Syndicat du Textile de Soie Inc., de St-Hyacinthe.

Monsieur le sous-ministre,

J'accuse réception de votre lettre
du 19 février, 1948, accompagnée pour dépôt
de deux copies certifiées d'une convention de travail,
en date du 29 janvier, 1948, intervenue entre
les parties ci-dessus mentionnées et déposée au minis-
tère du Travail, le 5 février, 1948
sous le numéro 675

Bien à vous,

LO.

Le secrétaire,

P. E. Bernier, LL.L



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

QUÉBEC, ce 19 février 1948.

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

Sujet: Convention collective entre Duplex Textiles
Limited, St-Hyacinthe, The Silk and Racon Manufacturers
Association et Le Syndicat du Textile de Soie Inc. de
St-Hyacinthe.

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 29 janvier 1948 et déposée au ministère du Travail le 5 février 1948 en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) sous le numéro 675.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre,

H-14

T-1175



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 6 février 1948.

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

Sujet: Convention collective entre Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk, and Rayon Mfrs Association et Le Synd. du Textile de Soie Inc., de St-Hyacinthe

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 5 février 1948 sous le numéro 675.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre

MC. incl.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 6 février 1948.

Monsieur J.-B. Germain,
The Silk and Rayon Manufacturers Association,
University Tower Building,
Montréal.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 5 février 1948 sous le numéro 675, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) et intervenue entre Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk and Rayon Mfrs Association et Le Syndicat du Textile de Soie Inc., St-Hyacinthe.

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
MC. incl.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 6 février 1948.

Mademoiselle Rollande Duhamel, secrétaire,
Fédération Nationale Catholique du Textile Inc.,
Sous-sol St-Eugène,
Granby, Qué.

Mademoiselle,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 5 février 1948 sous le numéro 675, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) et intervenue entre Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk and Rayon Mfrs Association et Le Syndicat du Textile de Soie Inc., St-Hyacinthe.

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
MC. INCL.



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HÔTEL DU GOUVERNEMENT
QUÉBEC

Québec, ce 6 février 1948.

Mademoiselle Cécile Jacob, secrétaire,
Syndicat du Textile de Soie Inc.,
St-Hyacinthe,
Qué.

Mademoiselle,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 5 février 1948 sous le numéro 675, de la convention collective conclue sous la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) et intervenue entre Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk and Rayon Mfrs Association et Le Syndicat du Textile de Soie Inc., St-Hyacinthe.

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.
MC. incl.



DEPARTMENT OF LABOUR
PARLIAMENT BUILDINGS
QUEBEC

Quebec, February 6th, 1948.

Duplex Textiles Limited,
St-Hyacinthe,
Que.

c/o Secretary

Dear Sir:-

Enclosed please find a certificate of the deposit made with the Department of Labour on Feb. 5th, 1948, under Number 675 of a Collective Agreement under the Professional Syndicates' Act (R.S.Q., 1941, Chapter 162 and amendments) between Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk & Rayon Manufacturers Association and "Le Syndicat du Textile de Soie Inc., St-Hyacinthe."

The labour association party to the above mentioned agreement having been certified on July 20th, 1945 as bargaining agent by the Quebec Labour Relations Board, the deposit of such agreement with the Department of Labour has also the effect of the deposit contemplated in the Labour Relations Act (R.S.Q., 1941, Chapter 162-A and amendments).

Sincerely yours,

Gérard Tremblay.
MC. encl.

Deputy Minister.



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 **675**
Number

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

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

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

le ministère du Travail a reçu de **Mlle Rollande Duhamel, secrétaire de la Fédération**
the Department of Labour has received from
Nationale Catholique du Textile Inc., Sous-sol St-Eugène, Granby, Qué.,

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro **675**
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number

savoir :
to wit :

Une convention collective en date du **29 janvier 1948**
A collective agreement under date of

intervenue entre : **Duplex Textiles Limited, St-Hyacinthe, The Silk and Rayon Manufacturers**
between : **Association et Le Syndicat du Textile de Soie Inc, de St-Hyacinthe.**
Cette convention prit effet le 5 février 1948, pour une période d'une
année. 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 **sixième**
this

jour du mois de
day of the month of

février

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

MC.

.....
Sous-ministre

.....
Deputy Minister

Fédération Nationale Catholique du Textile Inc.

SIÈGE SOCIAL

~~Ville~~ St-Joseph, (Drummond) P.Q.

Sous Sol St. Eugène
Granby, Que. Tel. 2769



Le 3 février 1948.

Ministère du Travail
Hôtel du Gouvernement
Québec, Qué.

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint, deux copies d'une convention collective dûment signées entre " Duplex Textiles Limited et The Silk and Rayon Manufacturers Association," partie de première part et le " Syndicat du Textile de Soie Inc. partie de seconde part, que nous transmettons à votre Ministère pour dépôt, ceci conformément à l'article 19A de la Loi des Relations Ouvrières.

Nous demeurons,

Vos très oblige,

FEDERATION N.C. DU TEXTILE INC.

Rollande Duhamel

par: Rollande Duhamel, sec.

CONVENTIONS COLLECTIVES		
VISA DE	Date	Par
Estampille	✓	MC
Signatures	✓	
Incorporation	14-9-44	
Reconnaissance	20-7-45	
Numerotage	675	
Formule		

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

PAR ET ENTRE:

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

ci-après appelée

" 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.P.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 régie 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 s'engage sur production d'un consentement signé devant témoin du Syndicat à cet effet, à retenir les contributions des employés membres du Syndicat lors de la signature de la présente convention de même que celle de tout employé qui deviendrait membre du Syndicat et ce pour toute la durée de la présente convention. Les contributions à déduire seront de \$1.00 par mois.
- c. Cependant tout employé pourra entre les 60 jours et les 30 jours précédant l'expiration de ladite convention, demander par écrit à la compagnie de cesser telles déductions. Telle requête prendra alors effet à compter de la date d'expiration de ladite convention.
- d. Le 15 de chaque mois, la Compagnie fera remise au secrétaire-trésorier du Syndicat des contributions perçues.
5. La Compagnie continuera à prendre des mesures raisonnables pour la sûreté 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 adquat 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

7. 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 intéressé

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. 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.

12. 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.

13. GREVE. TRAVAIL AU RALENTI ET CONTREGREVE:

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

S'il y a grève, ou travail au ralenti organisé en violation du code criminel ou des lois pénales, la Compagnie aura le droit de réclamer de chaque employé y ayant participé directement, comme dédommagement, un montant n'excédant pas \$2.00 pour chaque jour qu'aura duré cette grève ou ce travail au ralenti organisé.

D'autre part, au cas de contregreve (lockout) en violation du code criminel ou des lois pénales, la Compagnie s'engage à payer à titre de dédommagement, à chaque employé affecté, un montant de \$2.00 par jour qu'aura duré cette contregreve (lockout).

14. 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 ce litige.

15. 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.
16. 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.

17. 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.
- b) Tout membre du Syndicat, congédié ou suspendu qui estime l'avoir été injustement, pourra dans les 3 jours du congédiement ou de la suspension, soumettre son cas au comité de surveillance et aux procédures subséquentes prévues par la présente convention pour le règlement des griefs.
18. 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.

19. EQUIPE ET HEURES DE TRAVAIL:

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

20. SALAIRES:

Par suite de la signature de la dite Convention, les employés bénéficieront des avantages suivants:

- a) une augmentation générale de .10¢ de l'heure sur tous les taux des employés à l'heure et une augmentation équivalente dans le cas des employés à la pièce, à l'exception des tisserands.
- b) pour les tisserands sur les métiers automatiques .4150 du cent-mille duites (picks) avec paiement des métiers après dix heures d'arrêt sur chaque équipe.
- c) les conditions spécifiées aux paragraphes "a", "b" seront rétroactives au 6 octobre 1947, et la rétroactivité sera payée avant le 30 janvier

Les taux de salaires 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.

21. TRAVAIL DE NUIT:

La surprime suivante sera payée pour tout travail accompli par une équipe de nuit, soit: .05¢ de l'heure pour les employés payés sur une base horaire et 10% pour ceux payés à la pièce.

22. 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 Noel.

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.

23. TAUX A LA PIECE:

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.

24. OUVRIERS OCCUPE A PLUS D'UNE OPERATION:

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

25. DETAILS A 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 déductions faites;
Les ajustements faits;
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.

26. 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 équivalant 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.

27. SALAIRES SUPERIEURS:

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.

28. CARTES DE REFERENCES:

L'employeur fournira 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, l'employeur sur demande devra fournir une lettre attestant la durée du service et le temps écoulé à la dernière opération.

29. VACANCES PAYEES:

Des vacances payées seront accordées aux employés en vertu et d'après les dispositions de l'ordonnance no 3 de la Commission du salaire minimum.

Tous les employés qui ont été à l'emploi continu de la compagnie 10 ans ou plus auront droit à une semaine de vacances avec le paiement de 4% de leur salaire annuel brut. Cependant à la discrétion de la compagnie, deux semaines de vacances peuvent être accordées avec le paiement de 4% de leur salaire annuel brut.

30. SENIORITE:

- a) Quand il a une position vacante ou une nouvelle fonction est nécessaire dans un département laquelle est couverte par l'agence de négociations ou si on doit réduire le personnel, la compagnie s'engage à considérer la séniorité des employés. Ceci sera sujet à l'habilité, les qualifications et aptitudes; la compagnie sera le seul juge en ces matières.
- b) Un départ volontaire ou un congédiement met fin à la séniorité.
- 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 séniorité.
- d) Un congé autorisé par la Compagnie n'annulera pas la séniorité.

31. 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 autoantiquement 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.

32. 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.

SIGNEE A ST. HYACINTHE CE 29^{me} JOUR DE JANVIER 1948

M. Benetton
DORLEX TEXTILES LIMITED

Georges Lachapelle Président
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

M. Brunner
SILK & RAYON WFRS. ASSOCIATION

Cécile Jacot Secrétaire
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

TEMOINS:

Louis Sautelle

René Gosselin

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Appendice "A"

Canneteurs (quillers)	.45
Charroyeurs de bobines (bobbin boys)	.45
Attacheurs (twisters)	.60
Ourdisseurs (warpers)	.60
Nettoyeurs de peignes (reed cleaner)	.45
Gareurs de métiers (loom fixers)	.82
Poseurs de chaines (warp hangers)	.65
Poseurs de fils sur métiers (smash piecers)	.60
Emplisseurs de batterie (battery hands)	.45
Huileurs & nettoyeurs de métiers (oilers ' loom cleaners)	.48
Inspecteurs (inspectors)	.55
Tisserands, 24, 20 et 16 métiers	.4150 par 100.000 duites (picks)
Rouleurs de piece (piece rollers)	.45
Fiqueurs à la machine (shearers)	.50
Balayeurs (sweepers)	.45
Attachage à la main (hand twisters)	.60
Opérateurs de machine à coudre (sewing machine operators)	.45
Fiqueurs à la main (hand pickers)	.45
Apprentis gareur (Loom fixers apprentices)	.60 et .03 augmentation chaque 3 mois jusqu'au taux du gareur.
Apprentis (sans expérience)	.38
après 4 semaines	.40
" 4 semaines	.43
" 4 semaines	taux de l'opération

MB *J.P.S.*
B.L.

C O L L E C T I V E A G R E E M E N T

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,
S.R.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 governs 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.
4. a) 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 on a written and witnessed consent of the Members of the Syndicate to this effect hereby binds itself to deduct the dues of the employees members of the Syndicate at the time this agreement is signed, also that of all the employees who would afterwards become members of the Syndicate and this for the life of this Agreement. The dues to be deducted will be \$1.00 a month.
c) However any employees may ask the company between the 60 days and 30 days before the expiry of this Agreement to stop such deductions; such request to be effective from the date of the expiry of the Agreement.
d) On the 15th of every month, the Company will give the collected dues to the Secretary Treasurer of the Syndicate.
5. The Company will continue to take reasonable means for the **safety and the wellbeing 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 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 meeting.

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 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 to the officers of the company at its head office and to the Director of Labor 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. 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.

12. 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.

13. 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.

Should there be a strike in violation of the criminal code or Penal laws or organized slow down strike, the Company will have the right, as compensation for damages, to claim from each employee having participated directly to same, an amount not exceeding \$2.00 for each day that this strike or organized slow down strike would have lasted.

On the other hand in case of a lockout in violation of the Criminal Code or Penal Laws, the Company, as compensation for damages, binds itself to pay to each employee affected the amount of \$2.00 (two dollars) per day that the lockout would have lasted.

14. When grievances are being submitted for decision according to the previous^y 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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 procedures mentioned in this agreement for grievances.

18. 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.

19. 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.

20. WAGES:

On account of the signature of the present agreement, the employees will profit by the following advantages:

a) a general increase of .10¢ per hour above all the hourly rates and the equivalent for the employees on piece work, except the weavers *MB*

b) the weavers working on automatic looms will receive .4150 per hundred thousand picks with payment for loom stoppage after 10 hours on each shift.

c) The conditions mentioned in paragraphs "a", "b" will be retroactive to October 6, 1947, ~~and this retroactivity will be paid before the twenty-ninth of January 1948.~~ *MB*

The salary 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.

21. NIGHT PREMIUM:

The following premium will be paid for any work done by the night shift, i.e. .05¢ an hour for the employees paid on an hourly basis and 10% for those on piece rates.

22. 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.

23. 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.

24. WORKER DOING MORE THAN ONE JOB:

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

25. DETAILS OF THE PAY:

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

- The 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 preceeding day.

26. 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, if the employee is kept in the mill or must come back in the same half-day, he will be paid for such interruption.

27. SUPERIOR SALARIES:

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

28. IDENTIFICATION CARD:

The employees 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 employee will give him a letter mentioning the length of his services and the time he has been on the last operation.

29. PAID VACATIONS:

Paid vacations will be granted to the employees pursuant to Ordinance no 3 of the Minimum Wage Commission.

All employees who have been in the continuous employ of the Company for ten years or more shall be granted one week's vacation with payment of 4% of his annual gross earnings. However, at the discretion of the Company, two weeks' vacation may be granted also with 4% payment of annual gross earnings.

30. 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 employees. This will be subject to ability, qualifications and aptitude at the company's sole discretion.
- 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.

SIGNED AT ST. HYACINTHE THIS 29th DAY OF JANUARY 1948.

W Bernstein
DUPLEX TEXTILES LIMITED

Georges Lechelle Président
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

A. Brunner
SILK & RAYON MFRS. ASSOCIATION

Cécile Jacot Secretary
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

WITNESSES:

Louis Satuloff

René Gosselin

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Appendix " A "

Quillers	.45	
Bobbin boys	.45	
Twisters	.60	
Warpers	.60	
Reed Cleaners	.45	
Loom Fixers	.82	
Warp hangers	.65	
Smash piecer	.60	
Battery hands	.45	
Cilers & loom cleaners	.48	
Inspectors	.55	
Weavers, 24, 20 and 16 looms	.4150	per 100,000 picks
Piece rollers	.45	
Shearers	.50	
Sweepers	.45	
Hand Twisters	.60	
Sewing machine operators	.45	
Hand pickers	.45	
Loom fixers apprentices	.60	and .03¢ incr. every 3 months up to loom fixer's rate.
Learners, no experience	.38	
after 4 weeks	.40	
" 4 weeks	.43	
" 4 weeks		occupational rate.

M.S.
B.L.
MB