

S-366

DUPLEX TEXTILE LTD -

ST-HYACINTHE -

1946-47

COLLECTIVE AGREEMENT

BY AND BETWEEN:

DUPLEX TEXTILES LIMITED,  
Corporation legally constituted  
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  
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 Syndicates Act R. S. Q.  
1948, Chapter 162.

Hereinafter referred to as

"THE SYNDICATE"

PARTY OF THE SECOND PART

WHEREAS the Company and the the Syndicate believe that it is of mutual  
interest that a 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.

19/1296

1. Duplex Textiles Limited and the Silk and Rayon Manufacturers Association recognize that the "Syndicat du Textile de Soie Inc." of St. Hyacinthe has been duly certified by the Labour Relations Board as sole bargaining agent and that said Syndicate has consequently all the rights inherent to such certification.
2. This Agreement applies to all the employees proposed to the operations mentioned on the attached schedule of salaires.
3. Nothing however in this agreement should be interpreted as limiting the right of any employee to deal directly with his foreman or another executive of the Company, in matters in which he is personally concerned.
4. a) The Company will give the Syndicate a complete list of all its employees when the contract is signed, and a complementary one each month, giving the name of the new employees also the name of those who have left.  
b) The Company will allow the Syndicate the liberty of collecting its dues in the plant in a place specially reserved to that effect.
5. The Company will continue to take reasonable means for the safety of its employees during the working hours. It will continue to procure the best possible ventilation and an adequate lighting in the plant in general. It will also particularly see to the sanitary conditions and the neatness of the plant and the Syndicate agrees to give the Company its full co-operation in this respect.

#### PARITY COMMITTEE.

6. Within fifteen days of the signature of this agreement, a Supervision Committee will be formed, of six members, three appointed by the Company and three appointed by the Syndicate.

The members appointed by the Company must be chosen amongst its staff. Those appointed by the Syndicate must be two employees of the Company with one year's service and at least twenty-one years old, and the third one the bargaining agent of the Syndicate.

This Committee will have a regular monthly meeting and, if circumstances make it necessary, they may meet oftener on a mutual understanding. One of the Members of this Committee will act as Secretary and will set up the minutes of the Meeting.

7. This Committee will have the power to supervise the execution of the present agreement, to study the grievances of the employees and help the maintenance of discipline in the factory.

The recommendation of the Committee will be transmitted to both the Association and the Company.

8. The representatives of the Syndicate will be designated by a resolution adopted at a general meeting of the Syndicate. The representatives of the Company will be appointed by the Management.

Any member can be dismissed by the party that appointed him and this party shall send a written notice to the other one. Inasmuch as possible, no change will take place while an important matter is being studied and until a decision on same is taken.

9. The Syndicate with the permission of the Committee may delegate somebody to be present whenever production tests are being made either for establishing or modifying work tasks or piece work rates and this as long as it will not interfere in any way with the good functioning of the Factory. This delegate will not be remunerated by the Company.

#### CONCILIATION COMMITTEE

10. In a case where it would be impossible for the Parity Committee to come to an understanding on certain problems submitted, those problems would be referred to a Conciliation Committee formed of the Superintendent of the Factory, of his delegate, the President of the Federation Nationale du textile or his delegate, the Director of Labour Relations of the Silk and Rayon Manufacturers Association, who after a careful study of same, will make the necessary recommendations that could solve the problem submitted in order to avoid, if possible, going to Arbitration.

**11. EXAMINATION OF GRIEVANCES:**

For the examination of any employee's grievance, the Company and the Association establish the following procedure:

- a) The question should be submitted to the foreman by the employees:
- b) If after the grievance has been submitted to the foreman, the decision is not satisfactory, the employee may submit his case to the Superintendent or his assistant unless he prefers referring same to the Syndicate, or else advise the supervision committee of same:
- c) If the Superintendent's decision is not satisfactory, the grievance may be studied by the Supervision Committee of the Collective Agreement for recommendation and should this fail the Conciliation Committee should be called upon to study the case.
- 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 Labour Relations of the Silk and Rayon Manufacturers Association but the latter may ask that the usual procedure be followed.
- e) The Company recognizes the right of any employee to submit grievances as long as the established procedure is followed; and in order to facilitate the exercise of this right, the Company will see that nobody is annoyed for having submitted same.

**12. ARBITRATION:**

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

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

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

**14. 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 the amount of \$2.00 per day that the lockout would have lasted.

15. When grievances are being submitted for decision according to the previously outlined procedure or if difficulties, misunderstandings, or disputes arise between the parties, or in case of a contestation of changes contemplated by the Company, the conditions of work will remain as they were prior to the dispute and this until the award is rendered.

16. However, the Parity Committee can always set a trial period. The Association, at its own expense and with the approval of the Parity Committee may appoint a delegate to be present at this trial. The fact of working under new conditions during such trial period will not deprive the employees concerned of the rights they might have acquired, had the previous conditions of work prevailed.

17. Should a trial period be set, in case of a change in methods of operation and should the case be subsequently submitted to Arbitration, the award

ages, will be retroactive and effective as from conditions of work started prevailing. The employees are, benefit by an adjustment in their wages.

In case of a lack of discipline and order, the Company and the Syndicate adopt the following means, and the superintendent may have recourse to either of the following:

- a) Personal reprimands, by the Superintendent or by his assistant or the foreman in case of slight offences, and if it is believed that there will be no repetition.
- b) Suspension of work, without pay for a period of one to three days, according to the seriousness of the offence, or if it is the repetition of an offence by the same employee or if the Superintendent is of the opinion that this sanction will correct the employee concerned. However, he will be allowed to submit his case to the parity committee.
- c) or whatever other method being approved of by both parties.

It is understood that: 1 - The Syndicate recognizes the Company's right to administrate its business in any way, in conformity with its way of operating, its engagements and responsibilities, including its right to dismiss for cause. 2 - that no employee will be suspended, reprimanded or dismissed unless it is for a good cause.

19. Any member of the Syndicate ruled by this agreement, who without a good reason has been suspended or dismissed will be entitled to the full salary he would have received had he stayed at work, when he is re-instated.

**20. SHIFTS AND HOURS OF WORK:**

The regular working week will be of 50 hours, from Monday to Friday inclusive, that is 10 hours per day or night. Any work done over the above mentioned hours will be considered as overtime and paid time and one half. Changes according to circumstances can be made to the above mentioned basis provided both parties approve of same.

**21. WAGE SCHEDULE:**

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.

**22. NIGHT WORK:**

The following premium will be paid for all work done by a night shift: 05¢ an hour for the hourly paid employees and 10% for those on piece rates.

**23. SUNDAYS AND HOLIDAYS:**

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

However if it is necessary to work on these days, the employees concerned will be paid time and one half.

This clause does not however apply to watchmen and firemen called upon to work on such days.

**24. PIECE RATES:**

The lists of piece work rates will be posted and kept posted in each department in order that the laborers may consult it when they want to.

In case of a change in the method of production causing a change in the piece work rates, the new rates must be approved of by the Parity Committee before they are put into effect.

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

**25. WORKERS DOING MORE THAN ONE JOB:**

Any worker doing more than one operation must get the rate for the best paid operation.

**26. DETAILS TO BE GIVEN ON THE PAY ENVELOPE:**

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 preceding day.

**27. SHORTAGE OR INTERRUPTION OF WORK:**

A worker who is called to work and whose services are not needed, will be entitled to a remuneration equal to two hours wages.

In case of an interruption of work exceeding half an hour, for any cause and if through such an interruption the employee is not getting any remuneration whatsoever and if he is kept in the factory or must go back to the factory in the same morning or afternoon, he must be paid for such interruption.

**28. SUPERIOR SALARIES:**

An hourly rate or piece work rate which is higher than that established by the present agreement cannot be reduced.

**29. REFERENCE CARDS:**

The employer will supply each one of his employees with one reference card showing:

- The name of the employee
- The name of the operation done
- The date he began such work

If asked for the employer must give a letter mentioning the length of service and the time he has been doing the last operation to any employee who is dismissed or quitting his job.

**30. PAID VACATIONS:**

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

**31. DURATION OF THIS AGREEMENT:**

The present agreement will be effective for a period of one year as from the day of its deposit with the Labour Relations Board for Quebec and will be automatically renewed from year to year unless denounced in writing by one of the parties to the other within a period of not more than 60 days nor less than 30 days before its expiry. In the case of denunciation by one of the parties, the present agreement will remain in force until a new agreement has been negotiated and signed.

32. This agreement is signed in French and in English and both must be considered as having the same value, but should there be any difference between the French and the English text, the more consistent with the general provisions of this contract should prevail.

Signed in Montreal this nineteenth day of November 1946.

H. A. BORNSTEIN  
DUPLEX TEXTILES LIMITED

J. B. GERMAIN  
J. B. Germain, Labour Relations Director  
SILK & RAYON MFRD. ASSOCIATION.

LUCILLE RICHARD - GERARD LACHAPPELLE  
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

TEMOINS:

ROSAIRE COTE

G. LEDOUX

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Appendix "b"

Wailers	.35
Bobbin Boys	.35
Twisters	.50
Warpers	.50
Reed Cleaners	.35
Loom Fixers	.72
Warp Hangers	.55
Smash piecer	.50
Battery Hands	.35
Oilers & Loom Cleaners	.38
Inspectors	.45
Weavers. 24, 20 and 16 looms	.35 per 100,000 picks
Piece rollers	.35
Shearers	.40
Sweepers	.35
Hand Twisters	.50
Sewing Machine Operators	.35
Hand Pickers	.35
Loom fixers apprentices	.50 and .034 <sup>1</sup> incs. every 3 months up to loom fixer's rate.
learners, no experience	.25
" after 4 weeks	.30
" 4 weeks	.33
" 4 weeks	occupational rate.

H. A. B.  
L. R.  
G. L.  
R. C.  
J. B. G.

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Appendix "B"

Amendment to the labour Collective Agreement signed on November 19th, 1946, by and between Duplex Textiles Limited, The Silk and Rayon Manufacturers Association and the "Syndicat du Textile de Soie Inc. of St. Hyacinthe."

Article 31 entitled "Duration of this Agreement" is hereby amended by repealing the part which reads as follows:

"In the case of denunciation by one of the parties, the present Agreement will remain in force until a new agreement has been negotiated and signed."

SIGNED IN THE CITY OF ST. HYACINTHE this ninth day of December of the year one thousand nine hundred and forty-six (1946)

H. A. BORNSTEIN

DUPLEX TEXTILES LIMITED

LUCILLE RICHARD - GERARD LACHAPPELLE  
SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

J. B. GERMAIN

Directeur de Relations Ouvrières  
SILK & RAYON MANUFACTURERS ASS'N

TEMOINS:

ROSAIRE COTE

GASTON LEDOUX



S. 366

MINISTÈRE DU TRAVAIL  
PROVINCE DE QUÉBEC

Québec, ce

M E M O destiné à: Me Philippe Rousseau, conseiller juridique,  
286, rue St-Joseph  
Québec.

Sujet: Convention collective entre Duplex Textile Limited et le  
Syndicat du Textile de Soie de St-Hyacinthe

Monsieur,

J'ai bien reçu votre lettre du 14 février 1947 et je note vos observations concernant la convention ci-haut mentionnée et déposée à nos archives le 9 janvier 1947 sous le numéro 366 ; le ministère transmet une copie de votre rapport à l'association ouvrière partie à cette convention.

MC.  
incl.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 17 février 1947.

M. Gérard Lachapelle,  
Syndicat du Textile de Soie Inc.,  
St-Hyacinthe,  
Qué.

Monsieur,

Le conseiller juridique du ministère du Travail a étudié, en regard de la législation ouvrière actuelle, la convention collective intervenue le 9 décembre 1946 en vertu de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements) entre votre association et **Duplex Textile Limited.**

Je vous fais parvenir, pour votre renseignement, copie du rapport qui a été soumis à la suite de cette analyse.

Veillez agréer l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Sous-ministre

MC.  
incl.

COMMISSION DU SALAIRE MINIMUM

286, rue ST-JOSEPH

QUÉBEC

CORRESPONDANCE  
ENTRE SERVICES

Québec, ce 14 février, 1947.

Monsieur Gérard Tremblay, sous-ministre,  
Ministère du travail,  
Hôtel du gouvernement,  
Québec.

Sujet: Convention collective intervenue entre  
Duplex Textile Limited et le Syndicat  
du Textile de Soie de St. Hyacinthe.

Monsieur le sous-ministre,

Nous avons étudié ce contrat en date du 19 décembre,  
1946, déposé à votre ministère sous le no 366, le 9 janvier, 1947,  
et à la Commission des relations ouvrières sous le no 1296.

Nous vous soumettons les observations suivantes:

1. L'article 30 devrait être amendé pour ajouter, après les mots  
" to ordinance No. 3 " les mots " and Ordinance No. 3 Revised".
2. Il est regrettable queles parties n'aient pas jugé opportun  
d'annexer à leur contrat les résolutions l'approuvant et autorisant  
leur officier respectif à le signer.

Vu ces remarques, nous suggérons que les parties soient  
invitées à amender leur contrat.

Bien à vous,



Philippe Rousseau, c.r.  
conseiller juridique

BUREAU DU SOUS-MINISTRE	
Préparer référence à:	
.....	
Apporter dossier	PR/MC
Préparer	réquisition
	arrêté ministériel
	projet de réponse
	avis de publication
Attester réception	
M'en causer	
Faire le nécessaire	
Idem téléphon.	
Classif.	

Québec, ce 14 février, 1947.

Monsieur Gérard Tremblay, sous-ministre,  
Ministère du travail,  
Hôtel du gouvernement,  
Québec.

Sujet: Convention collective intervenue entre  
Duplex Textile Limited et le Syndicat  
du Textile de Soie de St. Hyacinthe.

Monsieur le sous-ministre,

Nous avons étudié ce contrat en date du 19 décembre,  
1946, déposé à votre ministère sous le no 366, le 9 janvier, 1947,  
et à la Commission des relations ouvrières sous le no 1296.

Nous vous soumettons les observations suivantes:

1. L'article 30 devrait être amendé pour ajouter, après les mots  
" to ordinance No. 3 " les mots " and Ordinance No. 3 Revised".
2. Il est regrettable que les parties n'aient pas jugé opportun  
d'annexer à leur contrat les résolutions l'approuvant et autorisant  
leur officier respectif à le signer.

Vu ces remarques, nous suggérons que les parties soient  
invitées à amender leur contrat.

. Bien à vous,

Philippe Rousseau, c.r.  
conseiller juridique

PR/MC



H6-47

S. 366

**MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
**PROVINCE DE QUÉBEC**

Québec, ce 8 février 1947.

**M E M O** destiné à: M<sup>r</sup> Philippe Rousseau, conseiller juridique,  
286, rue St-Joseph,  
Québec.

Sujet: Convention collective intervenue entre Duplex Textile Limited  
et le Syndicat du Textile de Soie 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 amende-  
ments) et déposée au ministère du Travail le 9 janvier 1947  
sous le numéro 366 ; je vous prie d'en faire l'étude et de me commu-  
niquer vos observations.

Le sous-ministre

T-1172

MC.  
incl.

H-17



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
PROVINCE DE QUÉBEC

Québec, ce 8 février 1947.

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

Sujet: Convention collective entre Duplex Textile  
Limited et le Syndicat du Textile de Soie  
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 9 décembre 1946 et déposée au ministère du  
Travail sous le numéro 366.

Sincèrement à vous,

Le Sous-ministre

H-15

MC.

T-1174





MINISTÈRE DU TRAVAIL  
PROVINCE DE QUÉBEC

Québec, ce 8 février 1947.

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

Sujet: Convention collective entre **Duplex Textiles Limited et**  
**le Syndicat du Textile de Soie de St-Hyacinthe**

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 9 décembre 1946 et déposée au ministère du Travail le 9 janvier 1947 sous le numéro 366 en exécution de la Loi des Syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, chapitre 162 et amendements).

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre

MC.  
T-1175 incl.

H-14



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 21 janvier 1947.

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

Sujet: Convention collective entre "Duplex  
Textiles Limited" et le Syndicat du  
Textile de Soie 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 9 janvier 1947 sous le numéro  
366.

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 20 janvier 1947.

Monsieur Gérard Lachapelle,  
Syndicat du Textile de Soie Inc.,  
St-Hyacinthe.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 9 janvier 1947 sous le numéro 366, 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" et le Syndicat du Textile de Soie de 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



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 20 janvier 1947.

Monsieur H. A. Bornstein,  
Duplex Textiles Limited,  
St-Hyacinthe.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 9 janvier 1947 sous le numéro 366, 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" et le Syndicat du Textile de Soie de 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



MINISTÈRE DU TRAVAIL  
HÔTEL DU GOUVERNEMENT  
QUÉBEC

Québec, ce 20 janvier 1947.

Monsieur L. Langevin,  
The Silk and Rayon Manufacturers Association,  
University Tower,  
Montréal 2.

Cher monsieur,

Je vous inclus un certificat constatant le dépôt fait au ministère du Travail, le 9 janvier 1947 sous le numéro 366 , 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" et le Syndicat du textile de soie de 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

Province de Québec



Province of Quebec

MINISTÈRE DU TRAVAIL

DEPARTMENT OF LABOUR

**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 366  
Number

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

jour du mois de janvier mil neuf cent quarante-sept  
day of the month of nineteen hundred and forty-

le ministère du Travail a reçu de The Silk and Rayon Manufacturers Association  
the Department of Labour has received from

la convention mentionnée ci-après, laquelle a été déposée sous le numéro 366  
the hereinafter mentioned agreement, which has been deposited under Number

savoir:  
to wit:

Une convention collective en date du 9 décembre 1946  
A collective agreement under date of

intervenue entre: Duplex Textiles Limited et le Syndicat du Textile de Soie de  
between: St-Hyacinthe Inc.

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

Sceau - Seal

ce vingtième jour du mois de  
this January mil neuf cent quarante-sept.  
nineteen hundred and forty-

.....  
Sous-ministre

.....  
Deputy Minister

# THE SILK AND RAYON MANUFACTURERS ASSOCIATION

TELEPHONE PLATEAU 5525  
UNIVERSITY TOWER  
MONTREAL 2, CANADA

LETTRE REÇUE

JAN 9 1947

BUREAU  
SOUS-MINISTRE  
DU TRAVAIL

## MEMBERS

AMERITEX  
MONTREAL, QUE.

ASSOCIATED TEXTILES OF CANADA LTD.  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—LOUISEVILLE, QUE.

M. E. BINZ COMPANY LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—MONTMAGNY, QUE.

BRITISH AMERICAN SILK MILLS LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—GRANBY, QUE.]

BRUCK SILK MILLS LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—COWANSVILLE, QUE.

COHAMA  
MONTREAL, QUE.

CONSOLIDATED TEXTILES LTD.  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—ST. HYACINTHE, QUE.

CORONET TEXTILES LIMITED  
MONTREAL, QUE.

DOMINION SILK DYEING & FINISHING CO. LTD  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—DRUMMONDVILLE, QUE.

DOMINION SILK PRINTING LTD.  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—DRUMMONDVILLE, QUE.

DUPLEX TEXTILES LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—ST. HYACINTHE, QUE.

LAURENTIAN SILK MILLS LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—CAP DE LA MADELEINE, QUE.

MASON SPINNING MILLS LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—CAP DE LA MADELEINE, QUE.

LOUIS ROESSEL & CO. LIMITED  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—DRUMMONDVILLE, QUE.

SUTTON SILK MILLS LTD.  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—SUTTON, QUE.

VALLEY DYEING & FINISHING CO. LTD.  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—VALLEYFIELD, QUE.

VICTORIANVILLE TEXTILE CORP.  
MONTREAL, QUE.  
MILLS—MONTMAGNY, QUE.

8 janvier 1947

Monsieur Gérard Tremblay,  
Sous-ministre du travail,  
Hôtel du gouvernement,  
Québec, P.Q.

Cher monsieur,

Nous vous envoyons sous pli pour  
dépôt au Ministère du Travail une copie  
française authentique et une copie anglaise  
authentique de la Convention collective de  
travail intervenue en vertu de la Loi des  
Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941,  
chapitre 162 entre DUPLIX TEXTILES LIMITED  
et LE SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE DE ST.  
HYACINTHE INC.

Copies de cette Convention sont  
envoyées ce jour même à la Commission de  
relations ouvrières.

Veuillez agréer, cher monsieur,  
l'expression de nos sentiments les meilleurs,

Bien à vous,

THE SILK & RAYON MFRS. ASS'N

LL/

par: *L. Langevin*

CONVENTIONS COLLECTIVES

VISA DE *L. Langevin*

	Date	Par
Estampille		
Signatures	✓	
Incorporation	✓	
Reconnaissance	14-9-44	
Numérotage	20-7-45	
Formule	366	
	#2	

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

PAR ET ENTRE:

DUPLEX TEXTILES LIMITED,  
Corporation légalement constituée  
ayant son siège social en la  
ville de St-Hyacinthe, P.Q.

ci-après appelée

"LA COMPAGNIE"

ET:

FINE 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

PARTIE DE PREMIERE PART.

ET LE

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.  
de St-Hyacinthe, une association  
d'employés dûment enregistrés et  
incorporés selon la Loi des  
Syndicats Professionnels S.N.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 lors tous les droits accordés par telle certification.

2. La présente convention s'applique à tous les employés occupés aux opérations apparaissant à la cédule des salaires ci-annexées
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.
4. a) 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 accordera la liberté au Syndicat de faire la collection des contributions à l'usine dans un endroit spécialement réservé à cet effet.
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 adéquat dans sa manufacture, en général, de même qu'elle veillera particulièrement aux conditions sanitaires et de propreté. Le Syndicat promet toute sa coopération à ce sujet.

**6. CONSEIL PARITAIRE:**

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'affaire du Syndicat.

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

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

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

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

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

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

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

9. Le Syndicat, avec la permission du Comité, pourra déléguer quelqu'un pour être présent à des épreuves de production (test) destinés 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. COMITE DE CONCILIATION:**

AN cas ou il serait impossible au Comité Paritaire d'en venir à une entente sur certains des problèmes soumis, ceux-ci seraient alors référés à un Comité de conciliation formé du surintendant de l'usine ou de son délégué, du président de la Fédération Nationale du Textile ou de son délégué, et du Directeur de relations ouvrières de l'association dite "The Silk and Rayon Manufacturers Association" qui, après étude, fera les recommandations nécessaires pouvant apporter une solution au problème soumis afin d'éviter, si possible, d'avoir recours à l'Arbitrage.

## **11. 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 du 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 Silk & Rayon Mfrs. 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.

## **12. ARBITRAGE:**

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

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

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

## **14. GREVE, TRAVAIL AU RALENTI ET CONTREGREVE:**

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de travail au ralenti ou de 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).

15. Alors que des griefs sont soumis pour décision selon la procédure adoptée, ou s'il s'élève entre les parties quelques difficultés, malentendus ou différends, ou dans le cas de contestation d'un changement projeté par la Compagnie, les conditions de travail demeureront, jusqu'à la décision sur le litige, ce qu'elles étaient avant ce litige.

16. Cependant, une période d'essai pourra toujours être fixée par le Conseil paritaire. Le Syndicat, avec l'approbation du Conseil paritaire, pourra déléguer quelqu'un à ses frais, pour qu'il assiste à cette période d'essai. Le fait de travailler pendant telle période d'essai sous de nouvelles conditions, n'enlèvera pas aux employés affectés les droits qu'ils auraient pu acquérir quant aux conditions de travail en vigueur avant l'essai.

17. Si à l'occasion d'un changement dans les méthodes d'opérations, une période d'essai est fixée, et si le cas est subséquemment soumis à l'arbitrage, la décision des arbitres quant aux salaires sera rétro-active et prendra effet à compter du début des nouvelles conditions de travail. Les employés concernés bénéficieront en conséquence d'un ajustement de salaires.

**18. DISCIPLINE:**

Pour le maintien de la discipline et du bon ordre, la Compagnie et le Syndicat adoptent les moyens de discipline suivants, auxquels les surintendants pourront avoir indifféremment recours:

- a) réprimandes personnelles par le surintendant, son assistant ou le contremaître en cas d'offenses légères, et s'il y a lieu de croire qu'il n'y aura pas récidive.
- b) suspension de travail, sans traitement, pour une période de un à trois jours, selon la gravité de l'offense, ou s'il s'agit de la répétition d'une offense, par un même employé, ou si le surintendant est d'opinion que cette sanction aura pour effet de corriger l'employé concerné. Cependant celui-ci aura droit de soumettre son cas au conseil paritaire.
- d) ou toute autre méthode ayant l'approbation des deux parties.

Il est entendu: premièrement que le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit absolu d'opérer et d'administrer ses affaires de toutes façons, en conformité avec son mode d'opérer, ses engagements et ses responsabilités, y compris le droit de congédier pour cause; Deuxièmement qu'aucun ouvrier ne sera suspendu, réprimandé ou renvoyé, sauf pour juste cause.

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

**20. EQUIPE ET HEURES DE TRAVAIL:**

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

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

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

**21. CÉDULE DE SALAIRES:**

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

**22. TRAVAIL DE NUIT:**

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.

**23. DIMANCHES ET JOURS DE FÊTE:**

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

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

### TAUX A LA PIECE:

24. 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 conseil paritaire avant leur entrée en vigueur.

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

### OUVRIER OCCUPE A PLUS D'UNE OPERATION:

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

### DETAILS A DONNER SUR L'ENVELOPPE DE PAIE:

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

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

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

### MANQUE OU INTERRUPTION DU TRAVAIL:

27. Un ouvrier qui est appelé à l'usine, et dont les services ne sont pas requis, aura droit à une rémunération équivalent à 2 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.

### SALAIRES SUPERIEURS:

28. Les taux de salaires à l'heure ou à la pièce qui pourraient être plus élevés que ceux prévus à la sédule ci-annexée ne pourront être réduits.

### CARTES DE REFERENCES:

29. 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.

### VACANCES PAYEES:

30. 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.

### DUREE DE CETTE CONVENTION:

31. La présente convention sera en vigueur pour une période d'un an à compter du jour de son dépôt à la Commission de relations ouvrières de Québec, et se renouvellera automatiquement d'année en année, sauf dénonciation par écrit par l'une des parties à l'autre dans un délai de pas plus de soixante ni moins de trente jour 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.

Signée à Montréal, ce dix-neuvième jour de novembre 1946.

H. A. Bonstein  
DUPLEX TEXTILES LIMITED

J. M. Germain  
J. M. Germain, Directeur de  
relations ouvrières  
SILK & RAYON MFRS. ASSOCIATION

Lucille Richard  
Georges Lachapelle  
SINDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

TEMOINS:

Renée Scott

G. Lachapelle

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Appendice B

Canneteurs (quillers)	.35
Charroyeurs de bobines (bobbin boys)	.35
Attacheurs (twisters)	.50
Ourdisseurs (warpers)	.50
Nettoyeurs de peignes (reed cleaner)	.35
Gareurs de métiers (loom fixers)	.72
Poseurs de chaînes (warp hangers)	.55
Poseurs de fils sur métiers (smash piecers)	.50
Emplisseurs de batterie (battery hands)	.35
Huileurs et nettoyeurs de métiers (oilers & loom cleaners)	.58
Inspecteurs (inspectors)	.48
Tissandiers, 24, 20 et 16 métiers	.35 par 100,000 poux
Rouleurs de pièce (piece rollers)	.35
Piqueurs à la machine (shearers)	.40
Balayeurs (sweepers)	.35
Attachage à la main (hand twisters)	.50
Opérateurs de machine à coudre (sewing machine operators)	.35
Piqueurs à la main (hand pickers)	.35
Apprentis gareur (Loom fixers apprentices)	.50 et .03 augmentation chaque 3 mois jusqu'au taux du gareur.
Apprentis (sans expérience)	.28
après 4 semaines	.30
" 4 semaines	.33
" 4 semaines	taux de l'opération

*ab*

*G.L. / 22*  
*L.R.*

*W.A. Bornstein*

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Appendice "B"

Amendement à la Convention collective de travail intervenue le 19 novembre 1946, par et entre Duplex Textiles Limited, The Silk and Rayon Manufacturers Association et le Syndicat du Textile de Soie Incorporé de St-Hyacinthe.

L'article 31 intitulé "Durée de cette convention" est par les présentes amendé en y ajoutant cette partie qui se lit comme suit: "Advenant dénonciation, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit négociée et signée."

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé à St-Hyacinthe ce neuvième jour du mois de décembre de l'an mil neuf cent quarante-six (1946)

H. A. Bornstein

DUPLEX TEXTILES LIMITED

Lucille Richard

Georges Schelle

SYNDICAT DU TEXTILE DE SOIE INC.

M. M. M. M. M.

Directeur de relations ouvrières

SILK & RAYON MANUFACTURERS ASS'N

TÉMOIN:

Bessie Lat

Gaston Ledoux