

No.

NOM

9136-02

*Lypographio M. B. M. Inc.*

M-9136-02

'83 MAR 22 13 59

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
entre  
TYPOGRAPHIE MGM INC.  
et  
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE LA TYPOGRAPHIE MGM  
1983-1984



## MÉMOIRE D'ENTENTE

SECTION 1 — Cette entente, intervenue ce 1er février 1983 entre Typographie MGM Inc., ci-après appelée l'Employeur, et l'Association des Employés de la Typographie MGM, ci-après appelée l'Association, a pour but de prévenir et de régler les mésententes en établissant les salaires, les heures de travail et les conditions de travail. Elle a également pour but de maintenir la reconnaissance du droit et du principe de la négociation collective.

### SECTION 2 — *Durée de l'entente*

Cette entente sera en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er février 1983 pour une durée de douze (12) mois se terminant le 31 janvier 1984.

### SECTION 3 — *Déclaration d'intention*

L'Association s'engage à coopérer le plus possible avec l'Employeur, en créant et en maintenant des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés; en contraignant ses membres à se conformer aux termes de cette entente et en appliquant les mesures disciplinaires prévues par les lois de l'Association, lorsque nécessaire, pour y parvenir; en étudiant conjointement avec l'Employeur toutes les questions ayant trait aux relations patronales-ouvrières.

### SECTION 4 — *Droits de l'Employeur*

L'opération, l'autorité et le contrôle de l'atelier de composition seront dévolus exclusivement à l'Employeur par l'entremise de son représentant, le contremaître. Ce dernier ne sera pas sujet à sanction disciplinaire par l'Association pour tout acte dans l'accomplissement de ses devoirs comme contremaître, quand cet acte est autorisé par cette entente, ou pour avoir suivi les instructions de l'Employeur, lorsqu'il y a différence d'opinion quant à l'interprétation de cette entente. En l'absence du contremaître, un assistant dûment mandaté agira comme tel.

#### SECTION 4(a) — *Délégué d'atelier*

Les noms du Délégué d'atelier et Officiers de l'Association employés dans l'atelier de l'Employeur signataire de cette entente seront fournis à l'Employeur et tout changement ultérieur sera dûment communiqué à l'Employeur. La Compagnie devra reconnaître que le Délégué d'atelier est le représentant de l'Association dans l'atelier. Le Délégué d'atelier, ou en son absence, son adjoint ne sera pas sujet aux mesures disciplinaires de l'Employeur pour y avoir fait respecter les conditions de cette convention.

#### SECTION 4(b) — *Tableau d'affichage*

L'Employeur fournira un tableau d'affichage, à un endroit accepté mutuellement. Ce tableau servira pour les communiqués officiels de l'Association, qui ne seront en aucun cas contraires au bon ordre et à la discipline. Les Délégués d'atelier ou, en leur absence, leurs adjoints, seront les seules personnes qui auront le droit d'afficher ces communiqués sur le tableau d'affichage.

SECTION 4(c) — L'Employeur affichera tout débouché ouvert dans l'atelier et tout employé aura le droit de faire application pour ledit débouché. Si cette position requiert l'embauchage et l'entraînement d'un candidat de l'extérieur, l'employé dans l'atelier aura la préférence. La qualification d'un nouvel employé ou d'un employé recyclé sera sujette à discussion à la demande de l'Association. Et par la suite, l'employé devra recevoir une réponse de l'Employeur ou son représentant.

### SECTION 5 — *Reconnaissance de l'Association*

L'Employeur consent à employer seulement des membres (y compris les surintendants et les contremaîtres) de l'Association. Les deux parties s'engagent à respecter mutuellement cette entente ainsi que les termes et conditions ci-contenus. Il est convenu que l'Employeur pourra embaucher des personnes qui ne sont pas membres et ces personnes devront remplir une demande d'adhésion à l'Association et un permis de travail leur sera émis. L'étude de la demande d'adhésion sera pendante en attendant un rapport du contremaître, sur la compétence du candidat.

#### SECTION 6 — Heures de travail

Sept heures constitueront une unité de travail de jour et sept heures constitueront une unité de nuit; et la semaine de travail de jour ou de nuit sera de trente-cinq heures. L'Employeur consent à accorder une période de lunch n'excédant pas 60 minutes. Toutefois l'Employeur ou l'employé ne peut allonger la période de lunch sans qu'il n'y ait entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

SECTION 7 — Les équipes commençant après 7 heures et pas plus tard que 10 heures seront des équipes de jour; les équipes commençant après 10 heures seront des équipes de nuit. L'heure à laquelle un employé commence à travailler sera la même chaque jour ou chaque nuit, à moins qu'autrement convenu entre l'Employeur et l'employé.

SECTION 8 — Aucun employé couvert par cette entente ne sera obligé ou n'aura le droit de détenir une position de plus ou de moins de cinq unités dans une semaine financière. Quand un employé est requis de travailler une sixième ou septième unité, il devra être payé au taux supplémentaire spécifié à la Section 13.

#### SECTION 9 — Salaires

Suivant les dates ci-dessous, les salaires payés aux compagnons pendant la durée de cette entente seront les suivants:

Commençant le:

1er février 1983 et se terminant le 31 janvier 1984.

Équipe de jour:  $\$13.21 \times 35 \text{ h} = \$462.35 + \$19.75$

Équipe de nuit:  $\$14.11 \times 35 \text{ h} = \$493.85 + \$19.75$

Membres hors-métier

Le barème du salaire minimum des futurs membres hors-métier, comparativement aux salaires des compagnons, à compter du 1er février 1982 sera comme suit:

|                                | 1er semestre | 2e semestre |      |
|--------------------------------|--------------|-------------|------|
| Correcteurs d'épreuves         |              |             |      |
| Première année                 | 50%          | 55%         | 35 h |
| Deuxième année                 | 60%          | 65%         | 35 h |
| Troisième année                | 75%          | 80%         | 35 h |
| Quatrième année et plus        | 90%          | 95%         | 35 h |
| Assistants-photo*              |              |             |      |
| Première année                 | 50%          | 55%         | 35 h |
| Deuxième année                 | 60%          | 65%         | 35 h |
| Troisième année et plus        | 70%          | 75%         | 35 h |
| Expéditeur et chauffeurs*      |              |             |      |
| Première année                 | 50%          | 55%         | 40 h |
| Deuxième année                 | 60%          | 70%         | 40 h |
| Employés pour travail général* |              |             |      |
| Première année                 | 50%          |             | 40 h |
| Deuxième année                 | 55%          |             | 40 h |

\*Leur devoir n'inclut pas l'ouvrage de caméra, de reproduction par contact, le clavier, le montage collé et sur pellicule, les plaques offset et le Typositor.

SECTION 9(a) — Le jour de la paie sera le mercredi de chaque semaine. Si le mercredi est un jour férié, le jour précédent sera le jour de la paie.

#### SECTION 10 — *Vacances*

Les employés assujettis à cette entente qui auront détenu leur emploi pendant douze mois complets se terminant le 30 avril de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Cependant, s'il y a commun accord entre l'Employeur et l'employé, celui-ci pourra prendre des vacances pendant une période autre que celle mentionnée ci-haut.

Tous les employés ayant complété dix (10) ans de service continu chez l'Employeur au 30 avril 1983, auront droit à une quatrième semaine de vacances.

Tous les employés ayant complété vingt-cinq (25) ans de service continu chez l'Employeur au 30 avril 1983, auront droit à une cinquième semaine de vacances.

Les troisième, quatrième et cinquième semaines ne seront pas consécutives aux deux premières. Une semaine de vacances équivaut à cinq (5) jours de travail. Dans la préparation de l'horaire des vacances, les membres ayant priorité auront le choix des périodes préférées. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de faire les changements nécessaires pour la bonne marche de l'atelier. L'horaire des vacances sera affiché au plus tard le 1er avril de chaque année; mais cette date pourra être changée par consentement mutuel.

Les vacances devront être prises en unités de pas moins de cinq (5) jours. Tous les employés, réguliers ou extra, qui ont été employés moins d'une année devront recevoir, durant la période de vacances pour cette année-là, une journée de vacances ou de paie y tenant lieu, pour chaque période de 25 jours travaillés antérieurement au 30 avril. Les employés ayant un an ou plus de service dont l'emploi prend fin volontairement ou autrement, auront droit à une journée et demie de paie pour chaque 25 jours travaillés depuis le 30 avril précédent et six pour cent (6%) de la paie régulière d'une journée pour chaque jour en sus de 25 jours ou fraction de ce nombre. Deux jours pour chaque 25 jours travaillés, plus huit pour cent (8%) de la fraction de ce nombre s'appliquent aux employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances à partir du 30 avril. Deux journées et demie pour chaque 25 jours travaillés, plus dix pour cent (10%) de la fraction de ce nombre s'appliquent aux employés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances.

Si une des fêtes statutaires spécifiées à la Section 12 se trouve durant la période de vacances d'un employé, une journée additionnelle de vacances lui sera accordée en un temps accepté mutuellement par l'Employeur et l'employé, ou la paie équivalente y tenant lieu. Dans le calcul de la paie de vacances, la prime payée aux équipes de nuit sera ajoutée proportionnellement au temps travaillé sur ces équipes durant la période pour laquelle les vacances sont dues, à la condition que l'employé ait travaillé sur les équipes de nuit au moins trois (3) mois.

SECTION 10(a) — Lorsqu'un membre fait application pour devenir apprenti, et est transféré dans un autre département, il conserve son ancienneté pour ses vacances.

SECTION 11 — Aucun employé absent de son travail à cause de maladie ou incapacité durant toute période de douze (12) mois se terminant le 30 avril ne se verra déduire des crédits de vacances de son nombre accumulé de jours de vacances vu qu'il a droit à une absence de dix (10) jours par année d'emploi. De plus, le maximum de jours d'absence en raison de maladie ou d'incapacité ne devra pas dépasser 250 jours, après quoi aucun crédit de vacances ne s'accumulera.

Les absences par suite d'accidents de travail ne seront pas considérées comme limitant le droit aux vacances.

Il est entendu que les congés d'absence autorisés ne priveront pas un employé de ses crédits de vacances, à moins qu'un extra ne soit embauché comme remplacement et qu'à ce moment il y ait duplication de vacances; dans un tel cas les crédits de vacances seront alloués à l'extra.

De plus, les déductions pour maladie ou incapacité calculées pour le crédit de vacances ne seront pas combinées avec les absences autorisées par le contremaître pour quelque raison que ce soit.

#### SECTION 12 — *Congés statutaires*

Les jours fériés suivants seront observés: le Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fête de la Reine, la Saint-Jean-Baptiste, le Jour du Canada, la Fête du Travail, la Fête de l'Action de Grâce, Noël et le lendemain de Noël, et deux (2) congés mobiles pris avec entente mutuelle de l'Employeur et l'employé. Si un congé statutaire ci-haut mentionné se trouve un dimanche, il est entendu que le jour suivant sera observé comme tel.

Si un congé statutaire ci-haut mentionné se trouve un samedi, il est entendu que le vendredi précédant la fête ou une journée dans les 14 jours suivant la fête pourra être observé comme tel. De plus, lorsque le lendemain de Noël se trouve un mercredi, il pourra être observé le premier jour ouvrable précédant Noël ou le premier jour ouvrable après Noël. L'avis concernant ce jour de congé devra être donné au moins 48 heures plus tôt. Quand aucun travail n'est exécuté, temps simple sera payé pour les congés ci-haut mentionnés, à la condition que l'employé soit au travail la journée régulière de travail précédant, et la journée régulière de travail suivant le jour de fête observé, excepté dans les cas où d'autres arrangements sont convenus entre l'Employeur et l'employé. Pour tout travail exécuté les jours de fête ou ceux observés comme tels, temps double sera payé en plus du temps simple régulier d'une journée de paie. Si une fête se trouve un lundi ou un vendredi, ou si, de consentement mutuel la fête est observée un de ces jours, tel que prévu à cette section, le congé de l'équipe de nuit sera le lundi soir ou le vendredi soir, selon le cas; quand un jour de fête est observé les mardi, mercredi ou jeudi, le congé des équipes de nuit sera le soir précédant la fête ou le soir même de la fête, à la discrétion de l'Employeur.

"Équipes de nuit" pour les besoins de cette section seulement veut dire unités de travail qui commencent et se terminent entre la fin du travail de l'équipe de jour et le commencement du travail de l'équipe de jour, le jour suivant.

Il est convenu que l'observance de la Fête du Canada peut avoir lieu tout autre jour de la même semaine de consentement mutuel, entre l'Employeur et l'Association. L'avis d'un tel changement proposé doit être donné au moins deux semaines complètes avant le jour où il est proposé d'observer ladite fête.

#### SECTION 13 — *Temps supplémentaire*

Tout temps travaillé avant ou après les heures établies de toute équipe (jour ou nuit), ou à la fin de la semaine de travail, sera payé au taux supplémentaire lequel sera temps et demi pour les trois premières heures et temps double ensuite. Le temps double sera payé pour tout travail exécuté entre 23.45 heures le vendredi et 7 heures le lundi.

#### SECTION 13(a) — *Allocation de repas*

L'employé qui accepte de travailler le samedi et/ou le dimanche recevra un montant de \$4.00 (dîner et/ou souper) en plus de son salaire pour défrayer le coût de son repas si le temps supplémentaire qu'il est appelé à exécuter est de plus de trois (3) heures consécutives. Dans le cas de sept (7) heures consécutives de travail, l'employé a droit à deux (2) repas maximum.

SECTION 14 — Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable entre les employés, sauf dans le cas d'un employé responsable d'un travail particulier.

SECTION 15 — Si un employé travaille sur plus d'une équipe en dedans de 24 heures, il sera reconnu comme appartenant à l'équipe habituelle avec laquelle il travaille. Tout temps travaillé en dehors de son équipe habituelle sera considéré comme du temps supplémentaire.

#### SECTION 16 — *Unité complète de travail*

Aucun employé ne doit être embauché pour moins d'une unité complète de travail excepté s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande, excepté aussi en cas d'urgence due à une cause majeure, un incendie, ou un accident.

Si un employé se rapporte en retard au travail, il ne perd que le temps actuel de son retard plus la balance de l'unité déjà commencée. L'unité à laquelle ce paragraphe réfère est une période de six minutes.

#### SECTION 16(a) — *Rappel*

Il est convenu que les employés rappelés après avoir laissé l'atelier pendant une période plus longue qu'une période de repas régulière recevront \$4.00 pour ce rappel en plus du taux supplémentaire pour le temps travaillé, mais ce rappel ne sera pas pour moins de trois heures pour chaque employé faisant l'objet de tel rappel.

#### SECTION 17 — *Priorité*

Il est convenu que les employés peuvent réclamer le travail sur les nouvelles équipes et/ou les nouvelles heures de commencer le travail, quand celles-ci se présentent, selon leur priorité.

**SECTION 17(a) — Période de probation**

Un employé recyclé doit subir une période de probation de un (1) à six (6) mois et il reprend son ancienneté après deux (2) ans.

**SECTION 18 — Embauchage et congédiement**

Le contremaître, qui est nommé par l'Employeur et responsable envers lui, a le droit d'embaucher et de congédier. Les employés peuvent être congédiés pour (1) incompetence; (2) négligence du devoir; (3) violation des règlements d'atelier qui doivent être affichés bien en vue et ne doivent aucunement restreindre les droits civils des employés ou leurs droits acquis en vertu des lois acceptées par l'Association.

**SECTION 19 — Diminution du personnel**

Pour les besoins de cette entente, les "départements" ne sont pas reconnus, mais les classifications de travail sont les suivantes: typographes manuels; opérateurs de caméra; opérateurs sur clavier; mécaniciens de machines à plomb ou papier/film (cold type); correcteurs d'épreuves; opérateurs de presses à épreuves "repro"; opérateurs de tout équipement de composition "à froid"; assembleurs de montage collé et de pellicule, marqueurs de copie.

Lorsqu'il est nécessaire de diminuer le personnel dans l'atelier, il doit être déterminé dans quelle classification de travail la réduction est requise. Le compagnon ayant la priorité la plus basse et travaillant dans la classification affectée sera le premier mis à pied et en sera avisé une semaine à l'avance, pourvu qu'il ait terminé trois mois de service continu chez l'Employeur ou selon les règlements de travail établis par la province de Québec.

**SECTION 20 — Grèves et contre-grèves**

Il est convenu que le droit de contre-grève de l'Employeur et le droit de grève ou de boycott de l'Association pendant la durée de cette entente ne seront régis que par les lois de la province de Québec en cette matière.

**SECTION 21 — Congé pour funérailles**

Un employé régulier s'absentant au cours de sa semaine régulière de travail entre le lundi et le vendredi à cause du décès et pour assister aux funérailles d'un proche parent, tel que conjoint, enfants, père, mère, soeurs, frères, mère et père du conjoint, a droit à son plein salaire pendant cette absence qui ne doit pas excéder quatre (4) jours. Cette absence commence le jour du décès et se termine le lendemain des funérailles, et est invalidée lorsqu'il y a fête payée, vacances, ou autres congés sans solde. Dans le cas du décès de belles-soeurs, de beaux-frères, grands-mères ou grands-pères de l'employé, un jour d'absence payé sera accordé afin d'assister aux funérailles.

**SECTION 22 — Apprentis**

Des apprentis peuvent être employés dans la proportion suivante: pour les deux premiers compagnons, un apprenti; pour chaque groupe additionnel de cinq compagnons régulièrement employés, un apprenti. Lorsque quatre apprentis sont employés, un apprenti additionnel peut être employé pour chaque groupe de dix compagnons. Un apprenti ne peut prendre charge d'une classe de travail en aucun temps.

Dans l'éventualité d'une pénurie de compagnons, l'Association pourra permettre l'embauche d'un nombre d'apprentis plus élevé que le quota établi, à la suite de la requête de l'Employeur. Advenant une diminution de personnel, les apprentis en sus du quota établi seront mis à pied avant quiconque.

**SECTION 23 —** L'Association, de concert avec l'Employeur, établira un programme de formation des apprentis, avec l'entente que ledit programme soit suivi de la façon la plus précise possible pour la bonne formation des apprentis. Le programme d'apprentissage comprendra une formation complète dans toutes les phases du travail en atelier. Ce programme est à déterminer.

SECTION 24 — L'échelle de salaire minimum des apprentis, proportionnellement à l'échelle de salaire des compagnons, à compter de la première période de paie commençant ou suivant la signature de cette convention sera comme suit:

|                 | 1er semestre | 2e semestre |
|-----------------|--------------|-------------|
| Première année  | 50%          | 55%         |
| Deuxième année  | 60%          | 65%         |
| Troisième année | 75%          | 80%         |
| Quatrième année | 90%          |             |

SECTION 25 — *Plan de bien-être*

À compter de la première période de paie commençant à la signature de cette entente, l'Employeur consent à défrayer, pour chaque employé, les coûts du Plan de bien-être. Ce plan comporte une assurance-vie, avec indemnisation dans l'éventualité de mutilation, d'une mort accidentelle, supplémente l'assurance-maladie, les frais médicaux et chirurgicaux, et offre une indemnité-salaire hebdomadaire du deux-tiers (2/3) du salaire avec un maximum de \$275.00. Les bénéfices prévus par ce plan seront limités aux termes de la police d'assurance. En cas d'adoption d'une législation gouvernementale où les primes du plan de bien-être seraient réduites, il est convenu que le montant de telle réduction servira à améliorer d'autres indemnités mises à la disposition des employés.

SECTION 26 — *Service comme juré*

À l'employé ayant accumulé trois mois de service continu qui est appelé comme candidat juré, juré ou témoin, l'Employeur paiera pour chaque jour en tel service, la différence entre le taux horaire simple de son équipe pour le nombre habituel d'heures et sa rémunération comme juré ou témoin. L'employé fournira la preuve de son service comme juré ou témoin et de la rétribution reçue. Lorsqu'un employé est excusé comme juré ou témoin pendant une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier afin de terminer son unité régulière de travail.

SECTION 27 — *Divers*

L'Employeur consent à maintenir un local propre, hygiénique et suffisamment aéré, convenablement chauffé et éclairé pour tout travail exécuté dans l'atelier couvert par cette entente.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé,

Typographie MGM Inc.

A. M. Lapelle

Dorion Lefebvre

J. Bannille

L'Association des Employés de la Typographie MGM

Pierre Roger pour

Jean Jacques Potaguet

Louise Martel