



16735-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'85 FEV -8 13:44

*mt.*  
BUREAU  
MONTREAL  
MESSAGE

ENTRE: MONTREAL FAST PRINT (1975) LTEE  
(ci-après appelée la "Compagnie")

ET: BUREAU CONJOINT DE MONTREAL, TRAVAILLEURS  
AMALGAMES DU VETEMENT ET DU TEXTILE  
(CTC-FAT-COI)  
(ci-après appelé le "Syndicat")

En vigueur à compter du 16 décembre 1984  
jusqu'au 15 décembre 1986

**COPIE CONFORME**

*Agilvy Renault*  
OGILVY, RENAULT

TABLE DES MATIERES

	page
ARTICLE 1	BUT..... 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE..... 1
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION..... 1
ARTICLE 4	DEFINITION..... 1
ARTICLE 5	SECURITE SYNDICALE..... 2
ARTICLE 6	REPRESENTATION SYNDICALE..... 2
ARTICLE 7	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF..... 3
ARTICLE 8	ANCIENNETE..... 5
ARTICLE 9	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE..... 6
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL..... 8
ARTICLE 11	TEMPS MINIMUM ET RAPPEL..... 9
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLEMENTAIRE..... 10
ARTICLE 13	SALAIRES..... 10
ARTICLE 14	CONGES STATUTAIRES..... 10
ARTICLE 15	VACANCES..... 12
ARTICLE 16	PERMIS D'ABSENCE..... 13
ARTICLE 17	DISPOSITIONS DIVERSES..... 14
ARTICLE 18	SECURITE ET SANTE..... 14
ARTICLE 19	ACCIDENTS..... 15
ARTICLE 20	GREVES ET LOCKOUT..... 15
ARTICLE 21	VALIDITE..... 16
ARTICLE 22	DUREE..... 16
	ANNEXE "A"
	INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE
	ANNEXE "B"

ARTICLE 1 - BUT

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses employés, de déterminer des taux de salaire et des conditions de travail équitables et de régler à l'amiable tout grief ou toute mécontente concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique représentant aux fins de négocier et de conclure une convention de travail au nom de tous les employés visés par l'accréditation émise le 3 décembre 1982 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

2.02 Aucun employé ne faisant partie de l'unité de négociation n'a le droit d'accomplir un travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation si le travail ainsi accompli doit résulter en la mise à pied d'un ou plusieurs employés ou empêcher le rappel d'employés déjà mis à pied.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'administration de la compagnie et la direction des opérations et de la main-d'oeuvre, incluant mais non limitant, le droit de gérer, projeter et contrôler les opérations, de céduer les heures de travail, le droit d'embaucher, donner une promotion, rétrograder, transférer, suspendre ou congédier un employé pour juste cause, mettre à pied pour manque de travail ou autres légitimes raisons, le droit d'introduire de nouveaux standards ou facilités de travail, de changer les méthodes et facilités actuelles de production, de déterminer les qualifications et les capacités des employés, d'opérer la manufacture selon la façon traditionnelle, sont du domaine exclusif de la Compagnie.

3.02 La Compagnie exercera ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - DEFINITION

4.01 Le mot "employé" pour les fins d'application de la présente convention signifie tout salarié couvert par l'unité de négociation telle que décrite plus haut à moins qu'il n'en soit autrement spécifié.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 La Compagnie retiendra sur le salaire de tout employé faisant partie de l'unité de négociation le montant fixé par le Syndicat à titre de cotisation syndicale.
- 5.02 Le montant de la cotisation syndicale sera fixé par le Syndicat qui en informera la Compagnie par un écrit signé par le gérant du Syndicat.
- 5.03 La Compagnie s'engage à remettre, au plus tard le 20e jour de chaque mois, au bureau conjoint de Montréal un chèque payable au Syndicat et représentant les montants prélevés durant le mois précédent, ledit chèque accompagné d'une liste des noms des employés qui ont payé lesdites cotisations syndicales.
- 5.04 La Compagnie ne déduira pas rétroactivement de la paie d'un employé les cotisations correspondant à une période que l'employé aura passée sans être au travail pour cause de maladie, de mise à pied ou d'absence autorisée, sauf lorsqu'il y a entente avec le Syndicat. La période dont il s'agit doit cependant être au moins d'un mois complet pour chaque cotisation mensuelle non perçue.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Le Syndicat transmettra à la Compagnie le nom de ses officiers, représentants et délégués départementaux. Les délégués de département ne dépasseront pas le nombre de huit (8). Les représentants du Syndicat sur le comité de griefs ne dépasseront pas le nombre de trois (3).
- 6.02 a) Les délégués de département de même que les représentants du comité de griefs ou de sécurité, n'encourront aucune perte de salaire normal lorsqu'ils auront à rencontrer les représentants de la Compagnie durant les heures normales de travail.
- b) Lorsque nécessaire et avec la permission de son contremaître, un délégué peut laisser son poste de travail afin de s'occuper d'un grief. En cas d'absence ou d'incapacité d'agir, tel délégué peut alors être remplacé par un officier du Syndicat.
- 6.03 La Compagnie s'engage à mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage dans l'usine afin de permettre de communiquer les avis syndicaux. Cependant, aucun avis ne doit être affiché sans la permission de la Compagnie, ladite permission ne devant pas être indûment refusée.
- 6.04 En autant que les opérations de l'usine n'en soient pas affectées, des congés sans solde peuvent être accordés à pas plus de trois (3) employés à la fois afin de leur permettre d'assister à une convention syndicale, cours de perfectionnement ou réunions de même nature. Le total de ces

congés accordés par la Compagnie ne devra pas dépasser vingt (20) jours ouvrables par année de convention collective.

6.05 La Compagnie reconnaît que l'agent d'affaires du Syndicat sera reçu dans son établissement accompagné de représentants de la Compagnie durant les heures de travail.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

7.01 Tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention qui pourrait survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou un employé, sera réglé de la façon suivante:

7.02 Stage 1: L'employé, seul ou avec son délégué de département, devra soumettre son grief par écrit à son contremaître, dans les quinze (15) jours de la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief ou de la date à laquelle l'employé est présumé avoir pris connaissance des circonstances. Le contremaître devra remettre sa réponse par écrit en dedans de sept (7) jours ouvrables après avoir reçu le grief.

Stage 2: A défaut d'un règlement satisfaisant sur réception de la réponse du contremaître, le grief sera alors soumis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse du contremaître au gérant de l'usine. Si une demande à cet effet est faite par le Syndicat ou par la Compagnie, une réunion sera alors tenue entre les représentants autorisés de la Compagnie, l'employé concerné et l'agent d'affaires du Syndicat pour en discuter. Le gérant de l'usine devra donner sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables après avoir reçu le grief.

Stage 3: A défaut d'entente lors de la décision du gérant de l'usine, ou à l'expiration du délai pour rendre sa décision, le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la procédure de la présente convention.

7.03 Dans les cas de griefs pour congédiement ou pour suspension, le grief peut être soumis directement au stage 2.

7.04 La Compagnie et le Syndicat peuvent par entente mutuelle écrite, prolonger les délais ci-dessus mentionnés.

7.05 Le Syndicat aura le droit de présenter un grief au second stage lorsque le grief s'applique à tous les employés ou à un groupe d'employés. Ce droit, cependant, ne doit pas être exercé pour éviter la procédure de grief ci-dessus mentionnée.

7.06 Si le Syndicat décide de soumettre le grief à l'arbitrage, il doit en aviser la Compagnie par écrit en dedans de quinze (15) jours de la décision du gérant de l'usine au stage 2 ou à l'expiration du délai qui lui est permis pour rendre sa décision.

7.07 En dedans d'une période de dix (10) jours, les deux parties nommeront un arbitre choisi en rotation parmi ceux dont les noms apparaissent ci-dessous:

1. Me Harvey Frumkin
2. Me Louise Boucher-MacKay

Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour pour arbitrer un grief et ne peut accepter ou qui refuse d'accepter, ne sera requis de nouveau que lorsque son nom reviendra en tête de liste dans l'ordre de rotation ci-dessus prévu.

A moins d'une entente contra'ire entre les parties, il ne peut y avoir qu'un seul grief soumis au même arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un grief reçu par la Compagnie au sujet d'un même incident et qui entraîne la même décision.

7.08 Un arbitre nommé conformément à cet article sera régi par les dispositions de la convention et n'aura pas le droit d'ajouter, d'enlever, de modifier ou de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention.

7.09 La décision de l'arbitre sera finale et elle liera les deux parties.

7.10 Les deux parties acceptent de se soumettre aux dispositions du présent article comme étant la seule solution pour résoudre une mésentente qui pourrait survenir pendant la durée de la présente convention. Tous les employés continueront leur travail comme à l'habitude sans ralentissement ou restriction de la production normale.

7.11 Les parties se partageront également les dépenses et honoraires des arbitres. Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties.

7.12 Dans les cas de congédiement et de suspension, l'arbitre a le pouvoir de maintenir ou d'annuler la décision de la Compagnie. Il a également le pouvoir de réduire une mesure disciplinaire dans les cas de congédiement ou de suspension de plus de cinq (5) jours. Cependant, si l'arbitre décide de réduire une mesure disciplinaire imposée par la Compagnie, il doit démontrer pour quelle raison ladite mesure disciplinaire est abusive ou discriminatoire en tenant compte des circonstances. De plus, il doit fournir des raisons pour ainsi modifier la décision de la Compagnie.

7.13 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié ne peut être invoquée après six (6) mois à moins qu'il ne s'agisse d'une infraction similaire.

7.14 Dans le cas d'une erreur ou d'une omission d'ordre technique sur le chèque de paie d'un employé affectant son salaire tel qu'établi par la convention collective, la correction sera effectuée rétroactivement à la date à laquelle l'erreur ou l'omission s'est produite ou à la date de la mise en vigueur de la présente convention collective, selon la date la plus rapprochée à celle à laquelle la question fut soulevée.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 a) L'ancienneté d'usine signifie la durée d'emploi au service de la Compagnie depuis la date d'embauchage de l'employé.

b) L'ancienneté départementale signifie l'ancienneté d'usine appliquée dans le département.

8.02 Il est convenu dans cette convention que la Compagnie consent à fournir au Syndicat, deux fois par année une liste à date de tous les employés démontrant leur numéro matricule, les noms des employés visés par cette convention ainsi que leur date d'embauchage. Deux copies de cette liste d'ancienneté seront envoyées au Syndicat.

8.03 A la date de la signature de la présente convention collective, l'ancienneté de tous les employés de la Compagnie sera calculée à partir de leur dernière date d'embauchage. En dedans de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, les listes d'ancienneté d'usine par département seront affichées pour une période d'une (1) semaine. A moins qu'un grief à ce sujet ne soit soumis en dedans de ladite semaine pour contester, la liste sera considérée comme étant correcte et sera finale.

8.04 Période d'essai

Un nouvel employé ne sera pas inscrit sur la liste d'ancienneté avant d'avoir complété une période d'essai de quatre-vingts (80) jours travaillés. A moins qu'il n'en soit stipulé autrement, durant cette période l'employé participe à tous les bénéfices de cette convention à l'exception de la procédure de grief en cas de mises à pied ou de congédiement. Après cette période d'essai son ancienneté totale sera établie à partir de la date de son premier embauchage.

8.05 Perte d'ancienneté

Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé des listes de la Compagnie:

a) s'il laisse volontairement son emploi avec la Compagnie;

b) s'il est congédié pour juste cause et que cette décision n'est pas renversée par une décision arbitrale;

c) s'il ne donne pas suite à un avis de rappel dans un délai de cinq (5) jours après avoir été rappelé par lettre recommandée envoyée par la Compagnie à sa dernière adresse connue par la Compagnie;

d) s'il a été mis à pied pour une période maximum de douze (12) mois et dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté, une période maximum de dix-huit (18) mois;

e) s'il a été absent à cause d'un accident ou d'une maladie non-industrielle pour une période maximum de douze (12) mois et dans le cas d'un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté pour une période maximum de dix-huit (18) mois ou le nombre de mois par année d'ancienneté de l'employé selon le plus élevé des deux.

8.06 Les promotions à un poste hors de l'unité de négociation ne sont pas régies par la présente convention et un employé ainsi promu continue d'acquérir son ancienneté d'usine durant son absence de l'unité de négociation où il peut de nouveau être transféré en dedans des premiers trois (3) mois.

ARTICLE 9 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

- 9.01 a) Dans le cas de tout poste vacant de façon permanente ou d'un nouveau poste que la Compagnie désire combler, elle fera l'affichage pendant trois (3) jours ouvrables. Les employés intéressés peuvent postuler l'emploi en signant ledit avis.
- b) Dans son choix, la Compagnie se basera sur l'ancienneté départementale pourvu que l'employé ait les qualifications et les capacités normalement requises par la Compagnie et qu'il veuille faire ce travail.
- c) Au cas où il n'y aurait pas de candidat dans le département, la Compagnie fera son choix parmi les employés à l'extérieur du département selon l'ancienneté d'usine, pourvu que l'employé ait les qualifications et les capacités normalement requises par la Compagnie et qu'il veuille faire ce travail.
- d) L'employé choisi pour un poste vacant ou un nouveau poste sera payé le taux d'embauchage du poste pour les premières six (6) semaines si ce poste n'est pas une promotion et par la suite selon son ancienneté d'usine.
- e) L'on accordera à l'employé choisi une période de temps raisonnable pour lui permettre de s'adapter. Si le candidat ne réussit pas, la Compagnie s'efforcera de le retourner au poste qu'il occupait antérieurement ou le retournera à un poste comportant un taux horaire équivalent.
- f) Le nom du candidat choisi sera affiché dans les cinq (5) jours de la fin de la période d'affichage de trois (3) jours. L'employé sera transféré à son nouveau poste lorsque requis par la Compagnie.
- g) Si aucun employé actuel n'est choisi, la Compagnie étudiera la liste de mises à pied et rappellera l'employé sénior, pourvu qu'il ait les qualifications et les capacités normalement requises par la Compagnie et qu'il veuille faire ce travail.

Dans le cas de la teinturerie et l'atelier de la couleur, qualifications et capacités définissent que l'employé a rempli la classification en question pour au moins cent vingt (120) jours travaillés préalables à la mise à pied.

h) L'on paiera l'employé choisi ou rappelé au taux du poste affiché selon son ancienneté d'usine.

i) La période d'adaptation sera pendant l'équipe de jour ou la seconde équipe; à la suite de la période d'adaptation, la Compagnie pourra transférer l'employé à une autre équipe si un employé avec plus d'ancienneté qui travaille sur une autre équipe à ce même poste avait auparavant exprimé par écrit son désir de travailler sur l'équipe à laquelle l'employé avait complété sa période d'adaptation.

j) Lors d'une ouverture de poste ainsi que lors de mouvement de main-d'oeuvre en mise à pied, l'avis écrit exprimant le désir de changer d'équipe sera applicable par ordre d'ancienneté des employés en place sur l'occupation.

k) Un employé rappelé à un poste autre que son ancien poste peut à son choix demeurer à ce nouveau poste ou retourner à son ancien poste quand ce dernier devient disponible.

Un employé rappelé à un poste autre que son ancien poste ne sera pas payé moins que le taux de la première année à moins qu'il ait d'abord travaillé à un taux plus élevé dans cette classification pour au moins cent vingt (120) jours travaillés dans lequel cas il sera payé le taux le plus élevé.

9.02

a) Dans les cas de mise à pied de plus de cinq (5) jours ouvrables et de rappel après la mise à pied, l'ancienneté sera une condition prédominante à condition que l'employé ait les qualifications et les capacités requises par la Compagnie pour accomplir le travail.

Dans le cas de la teinturerie et l'atelier de la couleur, qualifications et capacités définissent que l'employé a rempli la classification en question pour au moins cent vingt (120) jours travaillés préalables à la mise à pied.

b) Dans le cas de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins, seulement les employés dans la section concernée seront sujets à la mise à pied. La mise à pied sera effectuée par ordre d'ancienneté dans la classification affectée. Toutefois, un employé senior peut déplacer un employé qui a moins d'ancienneté dans une autre classification en autant que l'employé senior ait déjà été assigné dans cette classification pour au moins cent vingt (120) jours travaillés.

9.03 Les départements sont les suivants:

1. Imprimerie
2. Finition
3. Gravure
4. Machinerie
5. Teinturerie et atelier de la couleur
6. Inspection et Expédition-Réception
7. Salle de dessin

9.04 a) Un employé qui, à la demande de la Compagnie, remplace temporairement un autre employé pendant plus de cinq (5) jours ouvrables dans une classification plus élevée recevra, à la fin de la période de cinq (5) jours ouvrables, le salaire de ladite classification pour toutes les heures pendant lesquelles il y aura travaillé.

b) Un employé qui, à la demande de la compagnie remplace temporairement un autre employé dans une classification comportant un taux de salaire moins élevé continuera à recevoir son taux normal de salaire pour toutes les heures ainsi travaillées.

9.05 Advenant une réduction du nombre d'employés, les employés de la troisième équipe pourront être remplacés par des employés des autres équipes. Cependant, si aucun des employés ne veut être transféré à la troisième équipe, la Compagnie peut retenir les employés de la troisième équipe requis.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 a) A compter du 21 janvier 1985, la semaine normale de travail sera de quarante-trois heures et demie (43 1/2) par semaine. Les jours de travail seront comme suit:

Lundi	- 9,0 heures
Mardi	- 9,0 heures
Mercredi	- 9,0 heures
Jeudi	- 8,5 heures
Vendredi	- 8,0 heures

b) A compter du 16 décembre 1985, la semaine normale de travail sera de quarante-trois heures (43 par semaine. Les jours de travail seront comme suit:

Lundi	- 9,0 heures
Mardi	- 9,0 heures
Mercredi	- 8,5 heures
Jeudi	- 8,5 heures
Vendredi	- 8,0 heures

c) Toute troisième équipe sera une équipe fixe.

10.02 L'équipe de jour commencera entre 6h30 a.m. et 8h00 a.m. et la deuxième équipe commencera entre 3h30 p.m. et 5h00 p.m. L'équipe de nuit commencera entre 10h30 p.m. et minuit. A l'occasion de la réduction des horaires le Vendredi, l'équipe de jour ne commencera plus tôt que 7h00 a.m. et la 2e équipe commencera entre 3h00 p.m. et 4h00 p.m. le Vendredi.

10.03 A l'exception des employés qui travaillent sur des opérations continues, les employés auront droit à une période de repas d'une demi-heure (1/2) non payée.

10.04 Il y aura deux périodes de repos de dix (10) minutes chacune au cours de chaque équipe. Cesdites périodes seront prises à une heure qui ne gêne pas les opérations normales.

10.05 Lors d'un manque de travail, la semaine de travail ne sera pas réduite pour aucune période excédant huit (8) semaines dans une année de calendrier. La réduction de la semaine dans ce cas ne dépassera pas un (1) jour par semaine

10.06 Dans le cas d'opérations à une (1) équipe, cette équipe sera celle de jour.

Dans le cas d'opérations à deux (2) équipes, ces équipes seront l'équipe de jour et l'équipe de l'après-midi.

ARTICLE 11 - TEMPS MINIMUM ET RAPPEL

11.01 La Compagnie convient de donner à tout employé qui se rapporte au travail à son heure régulière, sans avoir été avisé du contraire, quatre (4) heures de travail ou l'équivalent en salaire à son taux régulier, pourvu qu'il accomplisse la tâche qui lui est assignée par la Compagnie.

Cette disposition ne s'applique pas si le travail n'est pas disponible à cause de forces majeures telles qu'incendie, inondation ou autres causes hors du contrôle de la Compagnie.

11.02 Tout employé qui, à la demande de la Compagnie, se rapporte au travail en dehors de ses heures régulières de travail aura droit à quatre (4) heures de travail ou à l'équivalent en salaire à son taux normal pourvu qu'il accomplisse le travail qui lui est assigné par la Compagnie. Cette disposition ne s'applique pas si le travail n'est pas disponible à cause de forces majeures telles qu'incendie, inondation ou autres causes hors du contrôle de la Compagnie. Cependant, cette disposition de la convention ne s'applique pas si les heures travaillées précèdent ou suivent immédiatement les heures régulières de travail de l'employé.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01 Tout employé qui travaille plus que ses heures normales de la semaine ou de la journée est payé au taux de temps et demi (1 1/2) son taux régulier.
- 12.02 Lorsqu'il s'agit de calculer le temps supplémentaire sur une base hebdomadaire, les heures non travaillées à cause d'un congé autorisé ou d'un jour férié seront considérées comme des heures travaillées.
- 12.03 Tout travail accompli le dimanche sera payé au temps double du taux horaire de l'employé.
- 12.04 Un employé n'est pas requis de faire du temps supplémentaire en autant qu'il y ait des employés disponibles et qualifiés pour accomplir le travail requis par la Compagnie.
- 12.05 Lorsque l'usine fonctionne en deux ou trois équipes, une prime de \$0.20 l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées sur la deuxième équipe. Une prime d'équipe de \$0.35 l'heure sera payée pour toutes les heures travaillées sur la troisième équipe.
- 12.06 Un employé à qui la Compagnie demande de travailler pendant ses vacances cédulées sera payé au taux de temps et demi (1 1/2) son taux horaire normal. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés qui demandent de travailler pendant leur période de vacances cédulées ou remettent leurs vacances à une autre période.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaire sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention selon l'ancienneté d'usine de l'employé.
- 13.02 Les chèques de paie seront distribués le jeudi avant-midi. Cependant, si le jeudi est jour férié, les chèques de paie seront distribués la veille.
- 13.03 Les détails suivants seront indiqués sur le talon du chèque:
- a) le nom de l'employé
  - b) le salaire brut
  - c) toutes les déductions individuelles
  - d) le nombre d'heures travaillées et le temps supplémentaire
  - e) la période de paie et le salaire net.

ARTICLE 14 - CONGES STATUTAIRES

- 14.01 Les congés statutaires suivants seront accordés et payés à tous les employés.

Veille de Noël                    1/2 journée  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An 1/2 journée  
Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Fête de Dollard  
St-Jean Baptiste  
Jour du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces

- 14.02    Tous les employés recevront leur taux horaire régulier de salaire multiplié par le nombre d'heures cédulées le jour du congé, tel que stipulé à l'article 10.
- 14.03    Un employé qui doit travailler durant un de ces jours de congés statutaires sera payé une fois et demie (1 1/2) son taux régulier de salaire en plus de son taux régulier de salaire pour les heures durant lesquelles il aura travaillé.
- 14.04    a)    Pour avoir droit à la paie de congé statutaire, l'employé devra avoir travaillé la dernière journée régulière de travail précédant immédiatement un tel congé et la journée régulière de travail suivant un tel congé. Un employé à qui l'on accorde un congé ou qui est mis à pied par la Compagnie en dedans de dix (10) jours précédant le congé statutaire a droit au congé payé.
- b)    Un employé qui tombe malade ou est blessé dans les cinq (5) jours du congé aura droit à la paie de congé s'il n'est pas rémunéré pour ce jour selon un régime de maladie ou d'accident ou par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail.
- 14.05    Lorsqu'un ou plusieurs des congés statutaires tombent durant les vacances d'un employé, on lui paiera ce ou cesdits congés en plus de sa paie de vacances.
- 14.06    Si un congé tombe un Samedi et/ou un Dimanche, le Lundi et/ou le Mardi suivant sera considéré congé statutaire.

La Compagnie affichera au poinçon un avis mentionnant la prise d'un congé dans la semaine qui le précède.

Dans le cas d'un transfert de congé, la Compagnie peut permettre à un employé de travailler durant ce congé, s'il le désire. Il recevra la paie du congé à laquelle il a droit et sera payé à son taux régulier pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Afin de calculer les vacances auxquelles les employés ont droit, le calcul sera basé sur la période de service comprise entre le 1er juin et le 20 mai de chaque année.

15.02 Tout employé qui, au 30 mai de l'année aura moins d'une année de service continu avec la Compagnie aura droit au nombre de jours de vacances équivalant à une (1) journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, et à une paie de vacances équivalant à 4% de son salaire total durant cette période.

15.03 Tout employé qui, au 30 mai de l'année aura plus d'une (1) année de service continu avec la Compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à 4% de son salaire total durant cette période.

15.04 Tout employé qui, au 30 mai de l'année, aura plus de cinq (5) années de service continu avec la Compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à 6% de son salaire total durant cette période.

15.05 Tout employé qui, au 30 mai de l'année aura plus de douze (12) années de service continu avec la Compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à 8% de son salaire total durant cette période.

15.06 Tout employé qui, au 30 mai de l'année aura plus de vingt (20) années de service continu avec la Compagnie, aura droit à cinq (5) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalant à 10% de son salaire total durant cette période.

15.07 Un employé dont le service a été discontinué par la Compagnie ou qui laisse volontairement son emploi recevra la paie de vacances qui lui est due au moment de son départ.

15.08 La paie de vacances des employés sera distribuée au plus tard la dernière journée de paie précédant immédiatement le commencement de la période de vacances.

15.09 L'usine fermera ses portes les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.

La Compagnie affichera au plus tard le 1er avril la date à laquelle l'usine sera fermée pour fins de vacances et la liste des employés de l'entretien requis de travailler pendant cette période avec mention de la durée de ce travail.

15.10 L'employé qui a droit à des vacances supplémentaires à la période de fermeture ou qui a dû travailler au cours de cette période a droit de fixer ses vacances supplémentaires en tout temps au cours de l'année qui suit la date d'acquisition.

15.11 La Compagnie affichera également au plus tard le 1er avril la liste des employés par département et par ordre d'ancienneté afin de permettre aux employés qui ont droit à des vacances en dehors de la période de fermeture d'indiquer la ou les dates auxquelles ils aimeraient prendre ces vacances.

Dans la semaine qui suivra cet affichage, les employés devront aviser la Compagnie par écrit de leurs préférences. La Compagnie, tout en tenant compte de ses besoins de production s'efforcera de fixer les dates de vacances selon l'ancienneté départementale et les préférences de ses employés. Dans les deux semaines qui suivront, une liste de vacances sera affichée.

ARTICLE 16 - PERMIS D'ABSENCE

16.01 a) Dans le cas de décès dans la famille immédiate d'un employé, ce dernier aura droit à un maximum de trois (3) jours d'absence, sans perte de salaire régulier, se terminant le jour des funérailles ou au plus tard le jour de l'enterrement s'il y avait retard à le faire. "Famille immédiate" signifie: la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, le frère, la soeur et les enfants.

Dans le cas du décès d'un conjoint(e) ou dans le cas du décès d'un enfant demeurant au foyer ou à la charge de l'employé ce dernier aura droit à quatre (4) jours d'absence, sans perte de salaire régulier, se terminant le lendemain des funérailles.

b) Si l'employé n'assiste pas aux funérailles, le permis d'absence sans perte de salaire régulier se limitera au jour des funérailles.

c) Dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate, tel que défini ci-avant, où un employé désire assister aux funérailles et doit pour ce faire se rendre dans un pays outre-mer, la Compagnie lui accordera une permission d'absence supplémentaire sans solde de deux (2) semaines en autant que son absence ne nuise pas aux opérations normales de la Compagnie.

16.02 Un employé appelé à remplir la fonction de juré sera payé la différence entre la rémunération reçue comme juré et son salaire régulier pour une journée basée sur le nombre d'heures de son équipe régulière.

16.03 Sur demande écrite d'un employé, la Compagnie peut accorder un permis d'absence sans solde. Sur demande, le Syndicat sera avisé de ce permis d'absence.

16.04 A l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé se verra accorder un permis d'absence d'un (1) jour sans perte de salaire régulier pour être présent à la naissance de son enfant.

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS DIVERSES

17.01 Assurance

Les conditions relatives au plan d'assurance sont énoncées à l'Annexe "B" de cette convention collective.

17.02 Les employés du département de la Finition et du département de l'Imprimerie auront droit à une période de dix (10) minutes pour se laver pendant les heures normales de travail à la fin de leur équipe.

17.03 Le surtemps sera distribué aussi équitablement que possible parmi les employés qualifiés et capables d'accomplir le travail requis.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

18.01 La Compagnie continuera à appliquer les règlements nécessaires à la sécurité, au bien-être et à la santé de ses employés durant les heures de travail.

18.02 Un comité de sécurité sera formé de deux (2) employés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de la compagnie. Ce comité qui se réunira une fois par mois discutera des questions concernant la santé et la sécurité en vue de les maintenir à leur plus haut standard. Un membre du comité de sécurité peut aussi convoquer le comité dans des cas d'urgence.

18.03 Le Syndicat et les employés collaboreront avec la Compagnie pour favoriser et appliquer les règles de sécurité et de santé au cours des heures de travail.

18.04 La Compagnie continue de fournir un service de premiers soins pendant toutes les heures de travail.

18.05 Si le comité de sécurité le juge nécessaire, il peut s'adjoindre tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine.

18.06 Le comité de sécurité et de santé pourra soumettre des recommandations à la Compagnie. La compagnie avisera le comité de ses décisions.

18.07 Les membres du comité de sécurité et de santé ne subiront pas de perte de salaire régulier pour le temps consacré aux réunions dudit comité pendant les heures normales de travail.

18.08 Antérieurement à la réunion mensuelle du comité de sécurité et de santé, l'une ou l'autre ou chacune des parties peut soumettre à l'autre un agenda des sujets à être discutés.

- 18.09 Un compte rendu des assemblées du comité de sécurité et de santé sera préparé et mis à la disposition des parties dans la semaine suivant ces assemblées.
- 18.10 Les membres du comité de sécurité reçoivent copie du procès verbal. Ils auront aussi accès aux documents et recherches examinés par le comité.
- 18.11 Lors d'une inspection gouvernementale pour la sécurité et la santé faite à l'usine, un employé membre du comité de sécurité sera avisé. S'il y a un rapport écrit de l'inspection, celui-ci sera mis à la disposition du comité de sécurité.

ARTICLE 19 - ACCIDENTS

- 19.01 Si un employé est blessé à son travail et qu'il doit se rendre à l'hôpital pour y recevoir des soins, il recevra son salaire régulier jusqu'à la fin de son équipe régulière.
- 19.02 Dans un tel cas, la compagnie fournira gratuitement toutes les facilités de transport afin de lui permettre de recevoir l'attention médicale qui lui est nécessaire. Ceci se limite cependant au transport dans les limites de la communauté Urbaine de Montréal.
- 19.03 Sur présentation d'une preuve que la réclamation a été acceptée par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, de même qu'une preuve démontrant l'indemnité hebdomadaire que l'employé en retirera, ledit employé peut demander une avance en vue de retirer un revenu en attendant le paiement de sa première indemnité. Cette avance sera faite en conformité avec le montant que l'employé devra recevoir tel qu'établi par la Commission de la Santé et Sécurité du travail. La Compagnie sera remboursée des avances ainsi faites à partir de la date du paiement des indemnités régulières conformément à la formule S-30A.
- 19.04 Dans le cas d'un employé handicapé suite à un accident industriel, ou qui, pour des raisons de santé ou d'âge, devient incapable de remplir la fonction, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour discuter de la possibilité de reclassifier l'employé à un poste pour lequel l'employé a les qualifications et qu'il est capable et veut faire le travail.

ARTICLE 20 - GREVES ET LOCKOUT

- 20.01 Les deux parties conviennent que ni le Syndicat, ni aucun des employés de la Compagnie ne causera, n'aidera, ne participera, ni n'appuiera aucune grève ou lockout, ni aucun ralentissement de production ou arrêt de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 21 -            VALIDITE

- 21.01    Advenant la nullité de l'une ou l'autre des clauses ci-dessus mentionnées, la validité de toutes les autres clauses de cette convention ne sera pas affectée.
- 21.02    Le texte français sera la version officielle de la présente convention collective.
- 21.03    La Compagnie s'engage à contribuer la somme de \$150 pour la publication de la présente convention collective sous forme de livret.

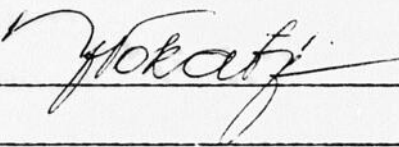
ARTICLE 22 -            DUREE

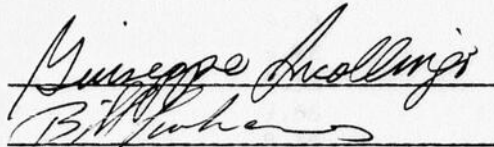
- 22.01    Cette convention collective entrera en vigueur le 16 décembre 1984 et demeurera en vigueur pour une période de deux (2) ans se terminant le 15 décembre 1986.

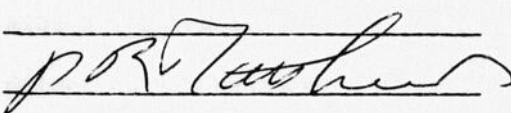
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 7ème jour de février 1985.

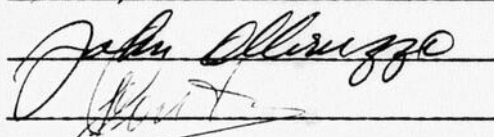
MONTREAL FAST PRINT (1975) LTEE

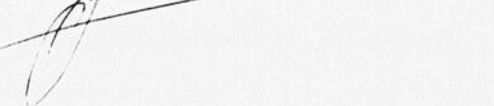
BUREAU CONJOINT DE MONTREAL,  
TRAVAILLEURS AMALGAMES DU VETEMENT  
ET DU TEXTILE (CTC-FAT-COI)

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRES

CLASSIFICATIONS

I- ENTRETIEN  
MAINTENANCE

Electricien licencié et menuisier	Embauchage 6 sem. à 1 an 1 an à 2 ans	\$ 9.88 9.98 10.08
Licensed electrician and carpenter	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	10.18 10.28
Chef d'équipe à l'entretien	Embauchage 6 sem. à 1 an 1 an à 2 ans	9.98 10.08 10.18
Leadhand on maintenance	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	10.28 10.38
Mécanicien "A"	Embauchage 6 sem. à 1 an 1 an à 2 ans	9.68 9.78 9.88
Mechanic "A"	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.98 10.08
Mécanicien "B"	Embauchage 6 sem. 1 an 1 an à 2 ans	9.38 9.48 9.58
Mechanic "B"	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.68 9.78
Aide à l'entretien	Embauchage 6 sem. à 1 an 1 an à 2 ans	8.98 9.08 9.18
Helper on maintenance	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.28 9.38

II- GRAVURE  
SCREEN MAKING

Photo et gravure à plat "A"	Embauchage 6 sem. à 1 an 1 an à 2 ans	9.88 9.98 10.08
Photo film and flat screenmaker "A"	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	10.18 10.28

Gravure rotative à plat "B"	Embauchage 6 sem. à 1 an 1 an à 2 ans	\$ 9.68 9.78 9.88
Photo film and flat screenmaker "B"	2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.98 10.08
Gravure rotative	Embauchage 6 sem. à 1 an	9.78 9.88
Rotary screenmaker	1 an à 2 ans 2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.98 10.08 10.18
Apprenti graveur	Embauchage 6 sem. à 1 an	9.48 9.58
Apprentice screen- maker	1 an à 2 ans 2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.68 9.78 9.88
Aide à la gravure	Embauchage 6 sem. à 1 an	8.98 9.08
Screenmaker helper	1 an à 2 ans 2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.18 9.28 9.38
Echantillonnage "A"	Embauchage 6 sem. à 1 an	9.18 9.28
Sample department "A"	1 an à 2 ans 2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.38 9.48 9.58

III- SALLE DE DESSIN  
ART ROOM

---

Traceur de couleur	Embauchage 6 sem. à 1 an	9.48 9.58
Tracer colour design	1 an à 2 ans 2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.68 9.78 9.88

IV- TEINTURERIE ET ATELIER  
DE LA COULEUR  
DYE HOUSE AND COLOUR  
KITCHEN

---

Teinturier	Embauchage 6 sem. à 1 an	9.18 9.28
Dyer	1 an à 2 ans 2 ans à 3 ans 3 ans et plus	9.38 9.48 9.58

Opérateur de machine	Embauchage	\$ 9.03
	6 sem. à 1 an	9.13
Machine operator	1 an à 2 ans	9.23
	2 ans à 3 ans	9.33
	3 ans et plus	9.43
Mélangeur de couleurs	Embauchage	9.18
	6 sem. à 1 an	9.28
Colour mixer	1 an à 2 ans	9.38
	2 ans à 3 ans	9.48
	3 ans et plus	9.58
Mélangeur de couleurs sur échantillon (1)	Embauchage	9.28
	6 sem. à 1 an	9.38
	1 an à 2 ans	9.48
Colour mixer on sample (1)	2 ans à 3 ans	9.58
	3 ans et plus	9.68
Aide	Embauchage	8.98
	6 sem. à 1 an	9.08
Helper	1 an à 2 ans	9.18
	2 ans à 3 ans	9.28
	3 ans et plus	9.38
	Embauchage	9.01
	6 sem. à 1 an	9.11
	1 an à 2 ans	9.21
Batching Operator	2 ans à 3 ans	9.31
	3 ans et plus	9.41

V- MACHINE A IMPRIMER  
PRINTING MACHINE

Opérateur	Embauchage	9.58
	6 sem. à 1 an	9.68
Operator	1 an à 2 ans	9.78
	2 ans à 3 ans	9.88
	3 ans et plus	9.98
Assistant	Embauchage	9.18
	6 sem. à 1 an	9.28
Assistant	1 an à 2 ans	9.38
	2 ans à 3 ans	9.48
	3 ans et plus	9.58

(1) Mélangeur de couleurs sur échantillon qui fait le calcul de ses formules.  
Colour mixer on samples who calculates his own formulas.

Hommes additionnels	Embauchage	\$ 9.08
	6 sem. a 1 an	9.18
	1 an à 2 ans	9.28
Extra men	2 ans à 3 ans	9.38
	3 ans et plus	9.48
Opérateur de machine à transfert à papier	Embauchage	9.28
	6 sem. à 1 an	9.38
	1 an à 2 ans	9.48
Paper transfer machine operator	2 ans à 3 ans	9.58
	3 ans et plus	9.68

VI- MACHINE A FINITION  
FINISHING MACHINE

Opérateur	Embauchage	9.28
	6 sem. à 1 an	9.38
Operator	1 an à 2 ans	9.48
	2 ans à 3 ans	9.58
	3 ans et plus	9.68
Assistant	Embauchage	9.18
	6 sem. à 1 an	9.28
Assistant	1 an à 2 ans	9.38
	2 ans à 3 ans	9.48
	3 ans et plus	9.58
3e homme	Embauchage	9.08
	6 mois à 1 an	9.18
3rd man	1 an à 2 ans	9.28
	2 ans à 3 ans	9.38
	3 ans et plus	9.48

VII- INSPECTION-RECEPTION  
EXPEDITION  
INSPECTION-SHIPPING  
RECEIVING

Chef d'équipe à l'expédition	Embauchage	9.28
Lead Hand(Expedition)	6 mois à 1 an	9.38
	1 an à 2 ans	9.48
	2 ans à 3 ans	9.58
	3 ans à 4 ans	9.68
Inspection	Embauchage	9.18
	6 sem. à 1 an	9.28
Inspection	1 an à 2 ans	9.38
	2 ans à 3 ans	9.48
	3 ans à 4 ans	9.58

Réception et expédition	Embauchage	\$ 9.08
	6 sem. à 1 an	9.18
	1 an à 2 ans	9.28
Shipping and Receiving	2 ans à 3 ans	9.38
	3 ans et plus	9.48
Travail Général	Embauchage	6.64
	6 mois à 1 an	6.89
	1 an à 2 ans	7.39
General Labour	2 ans à 3 ans	8.14
	3 ans et plus	9.38

(Les taux ci-haut pour le travail général s'appliqueront aux employés embauchés après l'entrée en vigueur des présents taux)

(The above general labour rates shall apply to employees hired following the coming into force of the present rates)

Pendant sa période d'essai, le nouvel employé sera payé le taux de Travail Général, ceci dans toute classification.

During his probation period, the new employee shall be paid the General Labour rate, this in all classifications.

a) Aucun employé ne sera payé un salaire horaire excédant le salaire horaire de base de sa classification.

b) Cependant, un employé qui déplace un autre employé suite à une mise à pied temporaire recevra le taux de sa classification antérieure ou de la nouvelle classification, selon le plus élevé des deux pour une période de deux (2) mois au maximum. A la fin de cette période, un employé recevra le taux de la classification où il travaille. Ce sous-paragraphe ne s'applique pas aux déplacements dus à une réduction permanente des opérations.

c) Les taux horaires de base mentionnés ci-dessus comprennent une augmentation générale de \$0.10 cents l'heure qui sera en vigueur la première semaine de travail réduite commençant le 21 janvier 1985.

d) L'augmentation générale de \$0.35 cents l'heure sera rétroactive au 16 décembre 1984 et sera basée sur les heures travaillées par l'employé. Seulement les employés sur la liste de paie le 21 janvier 1985 seront éligibles à la rétroactivité.

e) Le 16 décembre 1985, les taux horaires de base existants seront augmentés de \$0.45 cents de l'heure; dont \$0.10 cents de l'augmentation coïncidera avec la réduction de la semaine de travail le 16 décembre, 1985.

#### INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

1) Aux dates suivantes, on accordera, s'il y a lieu, des ajustements au coût de la vie:

le 1er décembre 1985  
le 1er décembre 1986

2) Les ajustements au coût de la vie seront calculés de la façon suivante:

a) L'indice des prix à la consommation sera l'indice des prix à la consommation pour le Canada (1961-100) ci-après appelé IPC, publié par Statistiques Canada pour le Canada.

b) Les ajustements seront faits le premier jour de la période de paie la plus rapprochée de la date d'ajustement.

c) La base pour le calcul de l'ajustement au coût de la vie sera l'IPC publié en novembre 1984.

d) Dans la première année de la convention collective, la Compagnie ajustera les taux de base horaires par le pourcentage de l'augmentation du coût de la vie excédant quatre pour cent (4%) durant la période entre Novembre 1984 et Novembre 1985.

e) Dans la deuxième année de la convention collective, la Compagnie ajustera les taux de base horaires par le pourcentage de l'augmentation du coût de la vie excédant quatre pour cent (4%) durant la période entre novembre 1985 et novembre 1986.

f) Le calcul sera fait à \$0.01 cent près.

g) La révision d'un IPC déjà publié par Statistiques Canada, sauf dans le cas d'une erreur cléricale, ne causera pas la correction rétroactive ou autre d'un ajustement.

h) Dans le cas d'une modification de la forme ou de la base de l'IPC pendant la durée de la convention collective, les parties discuteront de la conversion au nouveau système; à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre la question à l'arbitrage selon la procédure prévue à la convention collective.

ANNEXE "B"

ASSURANCE

1.01 Dès la première semaine complète du mois d'avril 1983, le programme d'assurance actuel de la Compagnie sera remplacé par la Caisse d'Assurance de la Province de Québec des Travailleurs Amalgamés du Vêtement, ci-après appelée la "Caisse". D'ici cette date, la Compagnie maintiendra le programme actuel et continuera de faire les déductions habituelles des salaires des salariés.

1.02 Dès la première semaine complète du mois d'avril 1983, la Compagnie remettra aux fiduciaires ou toute autre personne désignée par le Syndicat par écrit; des paiements représentant 2.5% des gains bruts mensuels des salariés y compris les paies de vacances et congés statutaires de chaque salarié dans l'unité de négociation. Malgré les taux de salaire prévus à l'Annexe A de la présente convention collective, ce calcul sera basé sur un taux de salaire horaire qui, pour la durée de la convention collective ne dépassera pas \$9. l'heure.

1.03 La Compagnie, le 15e jour du mois suivant, soumettra aux fiduciaires de la Caisse ou toute autre personne désignée par le Syndicat par écrit, ledit montant ainsi que le nombre total des heures travaillées par les salariés le mois précédent.

1.04 Il est convenu que la Compagnie ne sera aucunement tenue responsable pour l'administration ou l'opération dudit programme d'assurance, autre que pour les paiements décrits ci-haut et que le Syndicat couvrira et mettra la Compagnie à l'abri de toute action ou réclamation reliées à ladite Caisse, prises contre elle par tout salarié ou fiduciaires de la Caisse.