

20607-01

Optimage Inc.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 4 5 0 6 2	8 1 0 1 5 2 9

IDENTITÉ

Microfilmé

2642
J.S.

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	APTIMAGIE INC	8 2 1 0 2 0	8 1 0 1 4 0 1	8 9 3 9
A2				Employeur
A3	3 9 0 1 ST-VALLIER QUEBEC	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			0 2 0 6 0 7 0 0 1	0 1 0 1 0 1 0 6
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND DES PHOTOGRAPHES DE	8 9 3 9		
A5	PREESIE DE QUE	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1 1	A14 0 1 1	A15 0 1 8	A16 6 1 8 1 2	A17 2 0 1 1 4	A18 0 1 3 1 0	A19 4	A20 0 1 0	A21 9 9	A22	A23 3 1 5
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (pompier-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif 04 Un empl. plus etab un synd plus certif 05 Plus empl. un etab un synd plus certif 06 Plus empl. plus etab un synd plus certif 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Locale education 11 Reg-Localie sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. ei emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte Codificateur

Date

Verificateur

photographes

M. Gadeau

20607-01

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

'80 MAI 29 14 43

MESSAGERS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

Optimage Inc.
390, St-Vallier est,
Québec.

80 JUN -6 13:29

GESTION DES
DOCUMENTS

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Et:

Le Syndicat des Photographes
de Presse de Québec (C.S.N.)
855, des Jésuites, app.5,
Québec.

ci-après appelé "Syndicat".

L'embauchage d'un employé à temps partiel ou d'un intermittent, ou de toute autre personne, ne peut avoir pour effet d'éliminer un employé permanent et de lui faire perdre sa fonction ou son poste.

a) Un employé qui a rempli une fonction au sein de l'entreprise pendant au moins (3) mois consécutifs, reviens à son poste d'origine, à moins qu'il n'ait été promu à une fonction supérieure ou qu'il n'ait été affecté à une autre fonction.

b) L'employé qui a rejoint l'unité de négociation devra respecter son statut de membre en règle de l'unité à partir de la date de son admission à l'unité de négociation.

Tout employé nouvel embauché par le certificat d'accréditation doit être considéré comme membre en règle de son unité, à moins qu'il n'ait été exclu de toute la durée de la dite convention.

Tout nouvel employé affilié à la présente convention doit être considéré comme membre en règle de son unité, à moins qu'il n'ait été exclu de toute la durée de la dite convention.

Article 1. Reconnaissance syndicale et juridiction.

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le
- 1.02 Tous les employés couverts par le certificat d'accréditation cité à l'article précédent sont régis par la présente convention et constituent l'unité de négociation.
- 1.03 L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut donner lieu à aucun congédiement, mise à pied ou autre sanction. De plus, l'activité légale d'un employé, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité légale qu'il y déploie en tant que dirigeant ou membre ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre le dit employé. L'employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un employé en vue de le dissocier d'une action syndicale légale.
- 1.04 L'employeur convient que tout employé permanent à son emploi ce jour ne sera pas mis à pied sans motifs valables pendant la durée de la convention. La présente entente ne s'applique pas dans les cas suivants:
- Fermeture de l'entreprise;
 - Dépression économique;
 - Difficultés financières qui mettent en danger la survie de l'entreprise;
 - Perte ou absence de contrat, impossibilité de remplir les contrats de l'entreprise, cas fortuit ou force majeure.
- 1.05 L'embauchage d'un employé à temps partiel ou d'un surnuméraire, ou de toute autre personne, ne peut avoir pour effet d'éliminer un employé permanent ni de justifier l'abolition d'une fonction ou d'un poste.
- a) Un employé qui est appelé par l'employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui, dans les (3) mois suivants, revient à son ancien poste, y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation;
 - b) L'employé qui a réintégré l'unité de négociation devra reprendre son statut de membre en règle du syndicat à partir de la date où il fait de nouveau partie de l'unité de négociation.
- 1.06 Tout employé actuel couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat pendant toute la durée de la dite convention.
- 1.07 Tout nouvel employé assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat dès son entrée en fonction chez l'employeur et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

- 1.08 Tout employé régi par la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, payer la cotisation syndicale.
- A cet effet, tout employé devra signer la formule apparaissant à l'annexe "A" des présentes. Le syndicat la remettra à l'employeur.
- 1.09 L'employeur ne sera pas tenu de congédier un employé qui aura été exclu du syndicat. Cependant, cet employé sera assujéti à la retenue syndicale.
- 1.10 L'employeur s'engage à retenir, chaque semaine, sans frais, et à même le salaire de chacun des employés régis par la présente convention, la cotisation syndicale adoptée par résolution du syndicat.
- 1.11 L'employeur s'engage aussi à remettre chaque mois au représentant autorisé du syndicat, désigné par écrit, la somme d'argent représentant les cotisations perçues durant ce mois ainsi que son détail par écrit et ce, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la fin de ce mois.
- 1.12 L'employeur mettra à la disposition du syndicat, dans ses locaux de travail, un tableau d'affichage sur lequel le syndicat aura droit d'apposer des communications d'ordre syndical, professionnel ou social.
- 1.13 L'employeur s'engage également à y afficher un compte rendu complet des journées de vacances, congés fériés, congés de maladies, et tous autres détails pertinents et respectifs à chaque employé.

Article 2 - But de la convention.

2.01 Le but de cette convention collective de travail est d'établir une entente relative aux salaires et aux conditions de travail et de prévoir des mécanismes en vue de résoudre tout grief ou conflit avec célérité.

- 1) L'employeur s'engage à respecter les principes suivants :
- 2) L'employeur s'engage à respecter le régime de travail normal de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail de cinquante (50) heures.
- 3) L'employeur s'engage à respecter le régime de travail normal de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail de cinquante (50) heures pour tout employé qui n'a pas accompli la période d'essai prévue aux paragraphes 2.01 f) et g) des présentes.
- 4) L'employeur s'engage à respecter le régime de travail normal de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail de cinquante (50) heures pour tout employé qui n'a pas accompli la période d'essai prévue aux paragraphes 2.01 f) et g) des présentes.
- 5) L'employeur s'engage à respecter le régime de travail normal de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail de cinquante (50) heures pour tout employé qui n'a pas accompli la période d'essai prévue aux paragraphes 2.01 f) et g) des présentes.
- 6) L'employeur s'engage à respecter le régime de travail normal de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail de cinquante (50) heures pour tout employé qui n'a pas accompli la période d'essai prévue aux paragraphes 2.01 f) et g) des présentes.

Régime d'essai des employés

- a) Pour un employé dont le salaire normal est de trente-cinq (35) heures, une période de six (6) mois à l'embauche de l'employeur.
- b) Pour un employé dont le salaire normal de travail ne dépasse pas vingt (20) heures, une période de huit (8) mois à l'embauche de l'employeur.

2.02 Dès qu'un embauchage est fait, l'employeur doit en informer par écrit le syndicat en donnant le nom, l'adresse, la fonction et les années d'expérience acquises et la date d'entrée en fonction de l'employé.

2.03 Lorsque l'employeur embauche un employé sans l'avis préalable du syndicat, le contrat est considéré comme temporaire et ne peut acquiescer aucune permanence tant que la période de renouvellement n'est pas terminée.

2.04 Dans tous les cas où l'employeur fait appel à un employé, il doit en faire connaître la raison au syndicat et préciser la justification d'urgence et la durée de son emploi.

Article 3 - Recrutement du personnel.

3.01 Dans cet article et cette convention, les mots ci-après sont le sens, la portée et la définition qui suivent:

- a) Employé: ce terme s'applique aux salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- b) Employé permanent: désigne tout employé ayant complété la période d'essai prévue aux paragraphes 3.01 j) et k) des présentes.
- c) Employé permanent à heures libres: (1) l'employeur se réserve le droit d'utiliser un seul photographe sur un régime d'heures libres avec l'accord du photographe choisi et du syndicat.
- d) Employé à l'essai: désigne tout employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue aux paragraphes 3.01 j) et d) des présentes.
- e) Employé à temps partiel: désigne tout employé dont la semaine normale de travail ne dépasse pas vingt (20) heures.
- f) Employé à temps partiel permanent: désigne tout employé qui a complété la période d'essai prévue aux paragraphes 3.01 j) et k) des présentes.
- g) Employé à temps partiel non permanent: désigne tout employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue aux paragraphes 3.01 j) et k) des présentes.
- h) Pigiste: désigne tout photographe rémunéré à la pièce.
- i) Employé technicien chargé du laboratoire: désigne le technicien de jour qui doit s'occuper de faire fonctionner le labo et toutes les tâches connexes.

Période d'essai désigne:

- j) pour un employé dont la semaine normale est de trente-cinq (35) heures, une période de six (6) mois à l'emploi de l'employeur.
- k) pour un employé dont la semaine normale de travail ne dépasse pas vingt (20) heures, une période de huit (8) mois à l'emploi de l'employeur.

3.02 Dès qu'un embauchage est fait, l'employeur doit en informer par écrit le syndicat en donnant le nom, l'adresse, la fonction et les années d'expérience reconnues et la date d'entrée en fonction du nouvel employé.

3.03 Lorsque l'employeur remplace un employé absent avec motivation par un surnuméraire, le remplaçant est considéré comme temporaire et ne peut acquérir aucune permanence tant que la période de remplacement n'est pas terminée.

3.04 Dans tous les cas où l'employeur fait appel à un remplaçant, il doit en faire connaître la raison au syndicat et préciser la classification d'emploi et la durée de son emploi.

- 3.05 Les employés à temps partiel, permanents ou non, et les surnuméraires sont régis par la présente convention.
- 3.06 Les employés à l'essai et les employés à temps partiel non permanents et les surnuméraires ne bénéficient pas du droit au grief en cas de mise à pied ou de renvoi.
- 3.07 Le salaire des employés à temps partiel sera calculé au prorata des heures faites chaque semaine en regard de la semaine normale de trente-cinq (35) heures, en prenant pour base le salaire prévu dans l'échelle des salaires (article 10) selon les années d'expérience qui auront été reconnues à cet employé à temps partiel.
- En aucun temps, la durée des heures de travail d'un employé à temps partiel ne devra dépasser un maximum de vingt (20) heures par semaine.
- 3.08 L'employeur peut retenir les services de pigistes et de temps partiels seulement dans le cas de surcroît de travail et lorsque tel surcroît de travail ne justifie pas l'embauche d'un employé régulier, à l'exclusion d'un pigiste permanent affecté à la patrouille, aux faits divers, et à la couverture des heures de la nuit, cet employé n'étant pas couvert par la présente convention.
- 3.09 Si, pendant six (6) mois consécutifs, le salaire hebdomadaire d'un pigiste dépasse continuellement soixante-cinq dollars (\$65.00) ou le salaire hebdomadaire de plusieurs pigistes dépasse continuellement cent dix dollars (\$110.00), l'employeur devra engager un photographe qui deviendra alors un employé régulier. La vérification des gains des pigistes, aux fins du présent article, peut se faire à tous les six (6) mois au bureau de l'employeur. Pour les fins du présent article, il ne sera pas tenu compte du salaire du pigiste permanent dont il est fait mention à l'article 3.08 ci-dessus.

4.04

Le droit d'arbitrage se perd de la façon suivante:

- a) par la mort volontaire de l'employé,
- b) par le licenciement pour cause de faute,
- c) si un employé est mis à pied plus de deux (2) fois.

4.05

Les parties conviennent que l'annexe B de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'employés des employés. Cette liste sera mise à jour annuellement à l'occasion d'une rencontre syndicale-patronale qui sera tenue dans les trois (3) premiers mois de l'année.

Article 4 - Ancienneté

- 4.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours, au service de l'employeur depuis la dernière date d'entrée au service de l'employeur.
- 4.02 L'ancienneté est reconnue dès que l'employé a complété sa période d'essai et elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.
- 4.03 -L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) les vacances annuelles;
 - b) les jours fériés;
 - c) les congés spéciaux;
 - d) les absences motivées pour cause de maladie ou d'accident;
 - e) les absences causées par des accidents de travail;
 - f) les congés avec ou sans solde;
- L'ancienneté ne s'accumule pas, mais se conserve pendant les absences suivantes:
- g) suspension;
 - h) mise à pied;
 - i) les congés sabbatiques.
- 4.04 Le droit d'ancienneté se perd de la façon suivante:
- a) par le départ volontaire de l'employé;
 - b) par le congédiement pour juste cause;
 - c) si un employé est mis à pied plus de douze (12) mois.
- 4.05 Les parties conviennent que l'annexe "B" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés. Cette liste sera mise à jour annuellement à l'occasion d'une rencontre syndicale-patronale qui sera tenue dans les trois (3) premiers mois de l'année.

Article 5 - Mouvement de main-d'oeuvre. Sécurité d'emploi.

- 5.01 Dans tous les cas de promotion ou de poste ouvert, l'employeur doit afficher pendant 10 jours ouvrables telle fonction en énumérant les exigences requises pour la remplir.
- 5.02 Après cette période, l'employeur fournit au syndicat les noms des personnes qui ont posé leur candidature.
- 5.03 Sept (7) jours après la fin de la période d'affichage, l'employeur fournit au syndicat par écrit le nom du candidat choisi, s'il se trouve un candidat répondant aux exigences de l'affichage.
- 5.04 Parmi les candidats de compétence égale, l'employeur accorde le poste à l'employé qui possède le plus d'ancienneté s'il remplit les exigences pratiques de la tâche.
- 5.05 L'employeur ne peut s'adresser à l'extérieur avant que ne soit épuisé la liste des employés répondant aux exigences de l'affichage qui ont soumis leurs candidatures.
- 5.06 Le candidat choisi au poste de promotion aura le droit à une période d'essai de trois (3) mois. Si à l'expiration de cette période, l'employeur n'est pas satisfait du candidat choisi ou si l'employé désire réintégrer son ancien poste, il est réinstallé dans son ancienne fonction et jouit du salaire correspondant alors à ce poste.
- 5.07 A Dans le cas de réduction du personnel, à l'exclusion du pigiste permanent dont il est fait mention à l'article 3.08, les surnuméraires, les temps partiels non permanents et les employés à temps partiels permanents dans cet ordre sont mis à pied les premiers indépendamment de toute autre considération.
- 5.07 B Avant d'effectuer toutes réductions du personnel, l'employeur doit aviser le ou les employés qu'il compte mettre à pied.
- a) au moins une (1) semaine à l'avance dans le cas d'employés à temps partiels non permanents, les surnuméraires et d'employés à l'essai; et
 - b) au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'employés à temps partiels permanents et d'employés permanents.
- 5.07 C Cependant, dans le cas de mise à pied occasionnée par une impossibilité de remplir les contrats de l'entreprise ou par cas fortuit ou force majeure, les employés n'auront droit à aucun avis préalable et à aucune indemnité de mise à pied sous réserve du paiement des vacances et des jours de maladie. Cependant, aussitôt que les circonstances ayant occasionné une telle mise à pied seront disparues, l'employeur reprendra les employés ayant fait l'objet de la mise à pied.

- 5.08 Sauf dans le cas prévu à l'article 5.07 C, l'employeur s'engage, en cas de mise à pied définitive, à payer à tout employé permanent ou tout employé à temps partiel permanent mis à pied une indemnité équivalente à deux (2) semaines de salaire par année de service rendu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, en plus de la rémunération pour vacances, congés de maladie auxquels il a droit, et ce, le jour même de son départ. Cette indemnité et l'avis prévu à l'article 5.07 B ne s'appliquent pas des les cas suivants: décès, congédiement pour cause admise entre les parties ou confirmée par une sentence arbitrale ou n'ayant pas fait l'objet d'un grief, départ volontaire, mise à pied temporaire de douze (12) semaines ou moins.
- Par salaire, il faut entendre le montant net auquel l'employé a droit en vertu de l'échelle prévue à l'article 10.
- 5.09 S'il droit y avoir d'autres mises à pied, l'employeur doit procéder selon la liste d'ancienneté en commençant par le dernier employé entré à son service.
- 5.10 Lors du réembauchage d'employés permanents, les derniers mis à pied sont rappelés les premiers, copie de l'avis de rappel est transmise dans les trois (3) jours au syndicat. Avant que l'employeur n'engage un nouvel employé, il doit s'assurer que tous les employés permanents qui ont été mis à pied ont été invités officiellement à revenir au travail.
- Si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'envoi de cet avis de rappel par courrier recommandé à la dernière adresse fournie à l'employeur, un employé mis à pied n'accepte pas de retourner au travail, il perd tous ses droits.
- 5.11 Dans tous les autres cas de congédiement, suspension ou autre sanction imposée à un employé, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- Copie des avis, avertissements, mises en garde, doit être donnée par écrit dans les cinq (5) jours de la connaissance de l'incident à l'employé intéressé ainsi qu'au syndicat, avec mention de la ou des raison(s) qui les justifient.
- 5.12 Tout employé engagé comme photographe ne pourra être muté à un autre emploi que s'il y consent. Pour les employés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la présente convention qui accepteraient une mutation, ils continueront à recevoir le salaire prévu pour les photographes. Pour les fins de la présente convention, le travail de technicien doit être considéré comme du travail de photographe.

Article 6 - Clauses professionnelles.

- 6.01 Définition des tâches. Les photographes à l'emploi de l'employeur feront principalement de la photo de presse.
- 6.02 Tout employé qui est incarcéré ou arrêté dans l'exercice de ses fonctions, sans qu'il y ait eu de sa part négligence volontaire, ou en raison d'une ou de plusieurs photos publiées dans le quotidien "Le Soleil" ou tout autre journal, revue ou agence avec laquelle l'employeur ou "Le Soleil" a une entente de services, reçoit son plein salaire pour toute la durée de son incarcération. L'employé conserve tous ses droits durant cette incarcération. L'employeur pourra fournir l'avocat de son choix.
- 6.03 Si une accusation est portée contre l'employé dans les circonstances décrites à l'article 6.02, l'employeur prendra à ses frais, le fait et cause de tel employé. L'employeur aura la possession du dossier et aura le droit, au nom de l'employé de régler à l'amiable ou autrement toute action en justice, comme de la contester, d'appeler de tout jugement, en un mot de procéder comme dans toute action ordinaire. Cependant l'employeur s'engage à remettre sans délai à l'employé et à ses procureurs un dossier intégral pour fins de consultation et de conseil.
- 6.04 Aucun photographe n'est tenu d'accepter une mission périlleuse.
- 6.05 Les prix accordés aux photographes pour l'excellence de leurs photos leur sont remis en entier.
- 6.06 Les photographes ne sont pas tenus de signer les photos qu'il produisent.
- 6.07 Les photographes deviennent propriétaires des négatifs des photos qu'ils ont pris un an après la date à laquelle les photos ont été prises. Durant cette période d'un an, l'employeur remettra au photographe tout montant obtenu de l'utilisation des négatifs provenant de ce photographe après déduction des coûts d'impression des photos, si de tels coûts existent.
- 6.08 Le contrôle du temps des employés ne pourra se faire au moyen du poinçon.

Article 7 - Activités syndicales - Congés spéciaux.

- 7.01 Le président du syndicat ou son remplaçant désigné par écrit peut se libérer occasionnellement, moyennant entente avec l'employeur, sans perte de salaire, pour participer à des réunions avec l'employeur au sujet de l'application de la présente convention, sans qu'il soit tenu de remettre les périodes de travail en question.
- 7.02 L'employeur accorde un permis d'absence à tout employé qui en fait la demande par écrit, avec copie au syndicat, au moins sept jours à l'avance pour participer à des congrès syndicaux ou à des réunions des instances supérieures de la C.S.N., de la Fédération des communications ou du Conseil central. Un tel permis d'absence ne peut excéder une (1) semaine de calendrier et n'est pas accordé plus de deux (2) fois par année à un même employé. Cette restriction ne s'applique pas au président du syndicat. L'employeur peut refuser d'accorder un tel congé à plus de deux employés à la fois, pourvu qu'il indique au syndicat les motifs d'un tel refus, ces congés étant aux frais du syndicat.
- 7.03 Les rencontres entre les parties prévues dans la présente convention de même que celles qui sont autorisées par l'employeur, de même que les rencontres pour les négociations et la conciliation, de même que les séances d'arbitrage peuvent, après entente avec l'employeur, avoir lieu durant les heures de travail sans perte de salaire pour les représentants syndicaux et les salariés syndiqués.
- 7.04 L'employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui est élu à un poste syndical, à plein temps, pour la durée de son mandat ou de son renouvellement. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:
- a) l'employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque mois de paie;
 - b) dans les vingt (20) jours de la présentation d'un compte, le syndicat rembourse à l'employeur les sommes suivantes:
 - 1. le salaire du salarié libéré;
 - 2. la cotisation versée par l'employeur à la Régie des Rentes du Québec;
 - 3. la cotisation versée par l'employeur à la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec;
 - 4. la cotisation versée par l'employeur à la Commission de l'Assurance-Chômage;
 - 5. les sommes déboursées par l'employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.
- 7.05 Les officiers du syndicat ou leur représentant peuvent être accompagnés par un représentant extérieur du syndicat pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'employeur ou ses représentants.

- 7.06 L'employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire pour la durée de la période électorale, de la date de la mise en nomination à la date d'élection.
- 7.07 S'il est élu à une élection provinciale ou fédérale, le salarié doit quitter volontairement son emploi par la remise de sa démission.
- 7.08 Dans tous les cas de congé sans solde, si le salarié le désire, les divers plans d'assurance ou de retraite peuvent être gardés en vigueur, en autant que le salarié paie la totalité des contributions devant être versées; dans les cas de congé avec solde, le salarié doit continuer à payer sa quote-part.
- 7.09 a) l'employeur peut accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an à tout salarié désireux de poursuivre des études à l'étranger ou au pays, ainsi que pour toute autre activité personnelle.
- b) l'employeur rembourse à tout salarié régulier qui en formule la demande, si telle demande est agréée par l'employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par l'employeur.
- c) si un salarié consent à suivre un cours d'étude requis par l'employeur, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par ce dernier; si les cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de salaire et le salarié n'est pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'employeur, le salarié et le syndicat.
- 7.10 Dans le cas où un employé est appelé comme témoin ou comme juré, il recevra la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçue à titre de juré ou témoin pour le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Il devra prévenir l'employeur douze (12) heures à l'avance.

Article 8 - Vacances - Congés.

- 8.01 La période pendant laquelle un employé acquiert le droit aux vacances s'étend du 21 novembre au 20 novembre de chaque année. Cette période sert d'année de références.
- 8.02 Tout employé qui au 21 novembre de chaque année, a plus de six (6) mois, mais moins d'un an de service continu, a droit à 10 jours ouvrables de vacances.
- 8.03 A Tout employé qui, au 21 novembre de chaque année, a plus de douze (12) mois d'expérience reconnue par l'employeur, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances rémunérés.
- 8.03 B Tout employé qui selon l'échelle des salaires est classé à la quatrième année a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances rémunérés.
- 8.04 Tout employé doit recevoir sa rémunération de vacances au moment de son départ pour ses vacances.
- 8.05 Les vacances d'une année peuvent s'ajouter à celles d'une autre année avec entente avec le syndicat, le salarié et l'employeur.
- 8.06 Les employés procèdent aux choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année, l'employeur se réservant cependant le droit de déterminer, compte tenu de l'ancienneté et des besoins du service, le nombre d'employés qui peut quitter en même temps.
- 8.07 En cas de départ, de retraite ou de décès d'un employé salarié, tous ses crédits de vacances accumulés sont payés en entier, à lui ou à sa succession.
- 8.08 Lorsqu'un jour férié tombe pendant les vacances d'un employé, ce dernier reprendra cette journée à une date déterminée après entente avec l'employeur.
- 8.09 L'employé qui, au moment où il doit prendre ses vacances, est absent du travail pour causes d'accident ou de maladie peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.
- 8.10 Un tableau de vacances sera affiché par l'employeur au plus tard le 10 mai de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement mutuel entre l'employé et l'employeur.

- 8.11 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés:
- a) Premier de l'an;
 - b) Lendemain du premier de l'an;
 - c) Lundi de Pâques;
 - d) Fête de Dollards; (3ième lundi de mai)
 - e) Saint-Jean-Baptiste;
 - f) Confédération;
 - g) Fête du travail;
 - h) Action de Grâces;
 - i) Noël;
- affi.* ^{Jeux (2)} ~~un~~ (+) congé mobile après avis de 48 heures et après entente avec l'employeur.
- 8.12 Ces congés sont observés la journée occurente à moins que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral ne fixe une autre journée ou à moins que les parties ne reportent ce congé à une autre journée.
- 8.13 Tous les employés qui acceptent de travailler pendant un de ces jours fériés sont payés en temps double en plus d'une journée de congé payée qui tient lieu de jour férié, pris à une autre date déterminée avec l'employeur et en autant que le service ne sera pas perturbé.
- 8.14 Lorsqu'une journée fériée tombe le jour de repos cédulé d'un employé, ce congé lui est remplacé dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent ou, à son choix, est ajouté à ses vacances annuelles après entente avec l'employeur.
- 8.15 Tout employé bénéficie d'un congé avec solde dans les cas suivants:
- a) décès du conjoint, du conjoint de droit commun ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
 - b) décès du père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs, le dernier étant le jour des funérailles;
 - c) décès du beau-père, de la belle-mère ou d'un grand-parent: le jour des funérailles;
 - d) naissance d'un enfant: le jour de l'accouchement et le jour qui suit;
 - e) son mariage: le jour du mariage s'il se marie la semaine ou le jour précédent s'il se marie un samedi ou un jour férié;
 - f) mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur: l'employé pourra obtenir que la journée de son congé hebdomadaire soit changée.

- 8.16 Toute employée enceinte a droit, sur demande, à un congé de maternité sans solde d'une durée de trois (3) mois.
- Si elle désire prolonger son congé, elle obtient alors un congé sans solde additionnel d'une durée de neuf (9) mois.
- 8.17 "Congé maladie" désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité ou d'un accident non compensable aux termes de la Loi des Accidents du Travail.
- 8.18 L'employé a droit à un crédit-maladie d'une (1) journée par mois de service effectif avec un maximum de douze (12) jours par année, des douze (12) jours étant monéyables à la fin de chaque année.
- 8.19 Les congés maladie non utilisés pourront être payés pendant les journées non couvertes par l'assurance collective prévue aux présentes et, par après, pourront être utilisés à combler la différence entre le salaire perçu par l'employé en vertu de ladite assurance et son salaire effectif. Le calcul des congés maladie ainsi utilisés devra être proportionnel au montant versé par rapport au montant réel du salaire journalier d'un employé.
- 8.20 En cas d'une maladie, d'une invalidité ou d'un accident mentionné à 8.17, dépassant trois (3) jours ouvrables, l'employeur peut exiger de l'employé un certificat établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour une des causes énumérées à 8.17.
- 9.01 Il est convenu que le temps supplémentaire sera payé à l'employé pendant le temps normal de travail de l'employé, lequel consistera à la mesure supplémentaire de son temps de travail en l'absence de...
- 9.02 Le temps supplémentaire est payé en argent, ou, après entente avec l'employeur, en temps.

Article 9 - Heures de travail et surtemps.

- 9.01 La semaine de travail est de 35 heures sur 5 jours consécutifs, à l'exception du technicien de soir dont la semaine de 35 heures est répartie sur 6 jours.
- 9.02 La journée de travail est de sept (7) heures, entrecoupée d'une (1) heure pour manger (repas).
- 9.03 L'horaire de travail est préparé par l'employeur après entente avec le syndicat, en tenant compte des besoins de la production, et est affiché au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur.
- 9.04 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières est rémunéré comme suit: le premier quatre (4) heures de surtemps au taux temps et demie et les heures suivantes au taux temps double.
- 9.05 Tout travail exécuté un jour de congé hebdomadaire est rémunéré au taux double.
- 9.06 Lorsqu'un employé accepte de demeurer en disponibilité à son domicile ou ailleurs, ses heures sont rémunérées au taux simple. Dans ce cas, seules les heures effectivement travaillées sont compensées selon la clause 9.04.
- 9.07 Il est convenu que le temps supplémentaire de tout employé comprend le temps normal dépensé pour le déplacement, celui consacré à la mission proprement dite et celui qu'il consacre au travail en laboratoire.
- 9.08 Le temps supplémentaire est compensé en argent, ou, après entente avec l'employeur, en temps.
- 10.03 Dans le cas où l'employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'union lui donne droit, le tout doit faire l'objet d'une entente écrite avec le syndicat.
- 10.04 Toute augmentation de salaire à la suite de l'application des échelles des salaires ci-dessus décrites aux dates indiquées, se fait à la date anniversaire d'entrée en vigueur au service de l'employeur. Dans les cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire d'entrée en service, la date de cette augmentation sert de base pour l'application statutaire subséquente.
- 10.05 Le salarié qui reçoit un salaire qui excède un poste donné est autorisé une prime, reçoit cette prime au trimestre suivant.

Article 10 - Salaires, Primes.

10.01 L'employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à verser chaque semaine à tout employé le salaire correspondant à ses années d'expérience reconnues dans l'échelle des salaires ci-après. Pour les fins, à la date de la signature de la convention avec l'employeur, les employés en poste sont classés de la façon suivante:

Roland Marcoux,	7 ans et plus
Adjutor Pelletier,	7 ans et plus
Jacques Deschênes,	7 ans et plus
Raynald Lavoie,	7 ans et plus
André Boucher,	7 ans et plus
J.-M. Villeneuve,	7 ans et plus
Jean Vallières,	7 ans et plus
Yvon Mongrain	3 ans et plus

Salaires:

	Nov. 79	Nov. 80	Nov. 81
1ère année	\$325.00	\$387.00	\$420.00
2ième année	340.00	402.00	435.00
3ième année	355.00	417.00	450.00
4ième année	370.00	432.00	465.00
5ième année	385.00	447.00	480.00
6ième année	400.00	462.00	495.00
7ième année et plus	415.00	477.00	515.00

10.02 Lorsque l'employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, le dit salaire supérieur le classe automatiquement au nombre d'années d'expérience qui dans l'échelle, correspond au salaire qui lui est accordé. Le nombre d'années d'expérience ainsi reconnues, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même salarié reste au service de l'employeur. Il est entendu cependant, que cette clause n'a d'effet que sur les salaires à l'exclusion de toute autre considération.

10.03 Dans le cas où l'employeur accorde à un salarié un salaire supérieur à celui auquel l'échelle lui donne droit, le tout doit faire l'objet d'une entente écrite avec le syndicat.

10.04 Toute augmentation de salaire à la suite de l'application des échelles des salaires ci-haut décrites aux dates indiquées, se fait à la date anniversaire d'entrée en vigueur au service de l'employeur. Dans les cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire d'entrée en service, la date de cette augmentation sert de base pour l'implantation statutaire subséquent.

10.05 Le salarié qui remplace un salarié qui occupe un poste auquel est attaché une prime, reçoit cette prime au prorata quotidien.

- 10.06 Le coordonnateur reçoit une prime hebdomadaire de \$45.00 pour la 1ère année de la convention, de \$50.00 pour les deuxième et troisième années.
- 10.07 Les primes de soir seront de \$6.00 le quart de travail pour la 1ère année, de \$7.00 pour la seconde et de \$8.00 pour la troisième. Celles de fin de semaine seront de \$30.00 pour la 1ère année, de \$35.00 pour la seconde et de \$40.00 pour la dernière année de la présente convention.
- 10.08 Une allocation fixe de \$10.00 par semaine sera versée pour la durée de la convention. Cette allocation servira pour couvrir les dépenses de stationnements, téléphones, parkomètres et repas dans la zone dite "zone normale".
- 10.09 L'employeur s'engage à étudier avec les employés, et à mettre en vigueur un plan de pension de retraite enregistré, dans les six premiers mois de la convention. En aucun temps la part de l'employeur ne dépassera 4% du salaire de base de l'employé. Cependant ce taux de 4% est assuré par l'employeur si les employés fournissent eux aussi un minimum de 4%.
- 10.10 L'employé qui en fait la demande au directeur reçoit une avance de \$60.00 par jour avant d'entreprendre une mission commandée à l'extérieur de la "zone normale", telle que décrite aux présentes. Si, au cours d'une mission, l'employé réclame une somme supplémentaire justifiée, l'employeur la lui fait parvenir.
- 10.11 Dans les sept (7) jours suivant son retour, l'employé rembourse à l'employeur la partie non utilisée des sommes avancées en même temps qu'il lui remet les pièces justificatives jointes à son rapport de dépenses.
- 10.12 Tout employé devant se servir de son automobile pour les fins de son travail devra détenir une police d'assurance comportant un avenant le couvrant pour "Affaires". A cette fin, l'employeur versera chaque année, sur dépôt d'une pièce justificative, un montant fixe de \$110.00 par année.
- 10.13 L'employeur fournit gratuitement quatre (4) emplacements réguliers de stationnement à proximité du local de l'employeur.
- 10.14 L'employé autorisé par l'employeur à se servir de son automobile et de son équipement photographique dans l'exercice de ses fonctions recevra une allocation de \$130.00 par semaine la 1ère année, de \$145.00 la seconde et de \$165.00 la troisième, pour les déplacements à l'intérieur de la "zone normale". Pour tout trajet en dehors de ladite "zone normale" il recevra 28 cents du mille, soit 17.5 cents du kilomètre. Ce dernier montant sera ajusté aux taux en vigueur au Soleil.

Article 11 - Procédures de griefs.

- 11.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige.
- a) relatif à des conditions de travail ou d'emploi définies dans la convention collective;
 - b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.
- 11.02 Tout salarié ou tout groupe de salariés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au syndicat.
- 11.03 Dans le cas de tout grief affectant un ou des salariés à titre individuel ou collectif ou encore le syndicat, les conditions qui existent avant la date d'entrée en vigueur de la sentence arbitrale devront être déterminées par entente entre l'employeur et le comité syndical des griefs.
- 11.04
- a) Tout grief d'un salarié doit être soumis par écrit à l'employeur; le grief est signé par l'intéressé lui-même ou par un représentant syndical;
 - b) Tout grief collectif est soumis à l'employeur. Le grief collectif est signé par le président et le secrétaire du syndicat ou par leurs représentants. Un grief collectif est un grief qui concerne un groupe de salariés ou tous les syndiqués;
 - c) S'il s'agit d'un grief que le syndicat lui-même veut présenter à l'employeur, tel grief est soumis par écrit, à l'employeur. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du syndicat ou par leurs représentants autorisés.
- 11.05 Tout grief est soumis dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance ou dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance acquise de tel évènement par un syndiqué ou par le syndicat. La preuve de la connaissance acquise incombe au salarié et au syndicat.
- 11.06 Dans les cinq (5) jours de la date où un grief a été déposé, un comité conjoint formé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat se réunit en présence du salarié intéressé, si ce dernier désire être présent lorsqu'il s'agit d'un grief individuel, ou sur demande de l'une ou de l'autre des parties.
- 11.07 Le représentant de l'employeur doit faire connaître sa décision par écrit au syndicat et, s'il y a lieu, au syndiqué intéressé, dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.
- 11.08
- a) Si à défaut de rencontre où si la décision du représentant de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat ou par l'intéressé, ou si la décision n'a pas été rendue dans les délais prescrits, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivants;

- 11.08
- b) Si le grief est soumis à l'arbitrage, et que les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre, le syndicat transmet à l'arbitre copie de l'avis de grief et un exemplaire de la convention collective. L'arbitre est, de ce fait, automatiquement saisi du grief;
 - c) A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'arbitre est nommé suivant les dispositions du code du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 11.09
- Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.
- a) L'arbitre est maître de la procédure, mais il laisse aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve. Il a toute autorité pour rendre une décision sur le sujet en litige, mais il ne peut amender la convention de quelque façon que ce soit. Les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent;
 - b) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
 - 1.- réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - 2.- maintenir la mesure disciplinaire;
 - 3.- rendre toute autre décision jugée appropriée dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auquel un salarié pourrait avoir droit.
- 11.10
- L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Il ne peut cependant modifier la convention.
- 11.11
- Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne peut entraîner l'annulation.
- 11.12
- Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, l'employeur et le syndicat. L'employeur et le syndicat assument respectivement les autres frais et dépenses d'arbitrage que chacun a encourus, sous réserve des exemptions prévues dans la présente convention.
- 11.13
- Sous réserve de cette convention et sous réserve d'une situation le justifiant, l'employeur ne peut prendre aucune sanction contre un salarié si la situation qu'il lui reproche ou un fait similaire à celui qu'il lui reproche n'a pas fait au préalable l'objet d'un premier avertissement adressé par écrit à ce salarié avec copie au syndicat.
- 11.14
- a) Dans l'analyse, la discussion ou l'arbitrage d'un grief, les avis, avertissements, mises en garde ou reproches verbaux peuvent être invoqués;

- 11.14 b) Ne peuvent être invoqués les avis, avertissements, mises en garde ou reproches écrits remontant à plus de douze (12) mois et dont le syndicat n'aura reçu copie sur le champ;
- c) Aucune faute ne peut être opposée à un salarié plus de trente (30) jours après sa connaissance.

11.15 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement de grief, à l'exception de la sentence arbitrale, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le salarié en cause ainsi que par le ou les représentants autorisés de l'employeur et du syndicat.

De telles constituent des cas d'espèces qui ne peuvent, en conséquence, être invoqués par la suite comme des précédents ni par l'employeur ni par le syndicat.

- 11.16 a) Aucune entente particulière relative aux conditions de travail ou d'emploi ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'employeur hors de la présence d'un représentant de l'exécutif du syndicat.
- b) Toute entente doit être faite par écrit et communiquée par écrit au syndicat dans les deux (2) jours de la décision. L'entente ne devient valide qu'au moment de sa ratification par le syndicat.

11.17 Un comité, appelé "comité des griefs", sera formé de deux (2) membres choisis parmi les employés permanents. Le syndicat fournira par écrit à l'employeur le nom des membres de ce comité. Ceux-ci ont le pouvoir de discuter et tenter de régler au nom et à la satisfaction d'un employé, d'un ex-employé ou d'un ayant droit tout grief entre ce dernier et l'employeur.

Les réunions de ce comité et toute autre réunion directement reliée à un grief durant les heures de travail n'entraînent pas de perte de salaire. L'employeur devra cependant être avisé par écrit de la tenue de ces réunions.

11.18 Toute personne qui présente un grief ne doit pas être importunée par l'employeur du fait de son geste. L'employeur ne doit pas faire d'instance dans le but d'empêcher un employé de soumettre un grief et de l'inciter à le retirer.

[Faint signature and text, possibly a stamp or official note, located at the bottom right of the page.]

Article 12 - Portée et Durée de la Convention.

- 12.01 La présente convention entre en vigueur le 21 novembre 1979 et le demeure jusqu'au 20 novembre 1982.
- 12.02 Pendant toute sa durée, la présente convention collective lie l'employeur et le syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 12.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.
- 12.04 Les parties s'engagent à négocier le renouvellement de cette convention selon les dispositions du Code du Travail.
- 12.05 A l'expiration de la présente convention, celle-ci constitue une convention intérimaire.
- 12.06 Les parties s'engagent à rouvrir les négociations lors de l'embauchage de tout employé qui n'exécute pas un travail de photographe, afin de déterminer sa classification d'emploi et son salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention de travail le 1^{er} Avril 80

Optimage Inc.

Par:

Clément Thibeault

Clément Thibeault, président.

Syndicat des Photographes
de Presse de Québec. (C.S.N.)

Par:

André Boucher

André Boucher, président.

Par:

Jean-Marie Villeneuve

Jean-Marie Villeneuve, secrétaire-trésorier.

ANNEXE - A

Le chef du Laboratoire de photographie, en l'occurrence M. Ad-
jutor Pelletier, recevra une prime dite "Prime de Responsabili-
té-Laboratoire" d'un montant de \$20.00 par semaine durant la
première année de cette convention, de \$25.00 par semaine du-
rant la seconde et de \$30.00 par semaine durant la troisième.

Optimage Inc.

Par: *C. Thibeault*
Clément Thibeault, président.

Syndicat des Photographes
de Presse de Québec. (C.S.N.)

Par: *A. Boucher*
André Boucher, président.

Par: *J.-M. Villeneuve*
Jean-Marie Villeneuve, secré-
taire-trésorier.

... Proel.

Q-20607-01

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
 1983 20 05
 M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

Optimage Inc.
390, St-Vallier est,
Québec.

Et:

Le Syndicat des Photographes
de Presse de Québec (C.S.N.)
855, des Jésuites, app. 5,
Québec.

Ci-après appelé "Syndicat".

Prenant effet le 21 novembre 1982.

20-11-83

33 FEB 23 13 32

[Handwritten signature]

PAR MESSAGE

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. La convention collective antérieure entre Optimage Inc. et le Syndicat des Photographes de Presse de Québec (C.S.N.), signée le ou vers le 21 novembre 1979 et qui est venue à échéance le 20 novembre 1982, est par les présentes renouvelée pour une période d'un (1) an, à savoir du 21 novembre 1982 au 20 novembre 1983, sous réserve des modifications énoncées ci-après.
2. L'article 10.01 relatif aux salaires est remplacé par le suivant:

10.01 L'employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à verser chaque semaine à tout employé le salaire correspondant à ses années d'expérience reconnues dans l'échelle des salaires ci-après. Pour ces fins, à la date de la signature de la convention avec l'employeur, les employés en poste sont classés de la façon suivante:

Roland Marcoux,	7 ans et plus
Adjutor Pelletier,	7 ans et plus
Jacques Deschênes,	7 ans et plus
Raynald Lavoie,	7 ans et plus
J.-M. Villeneuve,	7 ans et plus
Jean Vallières,	7 ans et plus
Gilles Lafond,	7 ans et plus
Yvon Montgrain,	6e année en cours
René St-Pierre,	3e année en cours

Salaires:

Novembre 1982

1ère année	\$420.00
2ième année	435.00
3ième année	450.00
4ième année	465.00
5ième année	480.00
6ième année	495.00
7ième année et plus	546.00

Par exception à l'échelle de salaire prévue ci-dessus, le salaire hebdomadaire de M. Yvon Montgrain est établi à \$509.00 et celui de M. René St-Pierre est établi à \$461.00 pour la durée de la présente convention collective. Il est de plus expressément convenu que pour les fins de l'accumulation de l'ancienneté et pour les fins des clauses d'ancienneté l'année couverte par la présente convention collective sera comptée à Yvon Montgrain et à René St-Pierre.

3. En ce qui concerne l'allocation-automobile prévue au paragraphe 10.14 de la convention collective, et qui était fixée à \$165.00 pour la dernière année de la convention collective expirée le 20 novembre 1982, cette allocation-automobile est augmentée à \$175.00 par semaine pour la durée de la présente convention collective.
4. Toutes les autres clauses et conditions de la convention collective entre Optimage Inc. et le Syndicat des Photographes de Presse de Québec (C.S.N.) et qui s'est terminée le 20 novembre 1982, continuent à s'appliquer intégralement, sauf pour l'article 12.01 relatif à la période

pendant laquelle la convention collective est en vigueur, la présente convention collective prenant effet à partir du 21 novembre 1982 et se terminant le 20 novembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention de travail le 17 jour de février 1983.

OPTIMAGE INC.

Par: *C. Thibault*

Clément Thibault, président

LE SYNDICAT DES PHOTOGRAPHES
DE PRESSE DE QUEBEC (C.S.N.)

Par: *Raynald Lavoie*

Raynald Lavoie,

Par: *Jean-Marie Villeneuve*

Jean-Marie Villeneuve, secrétaire-
trésorier