

DÉPÔT

Dépôt N°: 8508 037

6314-3

06374-3

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

N-19158-01

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature 85-07-08	Reception 85-07-18	Durée	Du 85-01-01	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 11

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Victoria Films (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Victoria Films Service 237 rue Bourget Montréal, Québec H4C 2M4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Nationale des Communications Att: Michel Bourdon 1601 Ave Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région: 06-06 Activité: 8421(10) Affiliation: 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit:
Victoria Films Services Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature Céline Carette/ms	Date 85-08-08

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA FILMS (CSN)

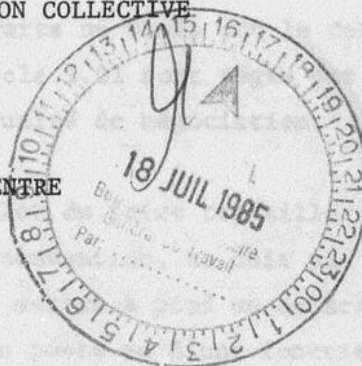
JUIN 1985

19158-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



VICTORIA FILMS SERVICES

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA FILMS (CSN)

JUIN 1985

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES, REGIME SYNDICAL, NON-DISCRIMINATION, DROIT D'AFFICHAGE

Reconnaissance et juridiction syndicales

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 26 septembre 1980 et qui couvre:

"Tous les salariés au sens du code du travail."

1.02 Tous les salariés couverts ou visés par le certificat d'accréditation spécifié à l'article 1.01 sont régis par la présente convention et constituent l'unité de négociation.

1.03 Le fait d'embaucher et/ou de faire travailler une personne non-régie par la présente convention, ne doit pas avoir pour effet de déplacer, remplacer ou mettre à pied un salarié régulier, ni justifier l'abolition d'un poste ou d'une fonction, ni surseoir à l'affichage d'un poste, ni priver un salarié d'une rémunération supplémentaire. L'application de cet article n'empêche pas l'entreprise cliente de venir vérifier le matériel qui lui appartient.

1.04 Chaque fois que l'Employeur, dans l'application des dispositions qui précèdent, prive, sans droit, un ou plusieurs salariés d'une rémunération à laquelle il a ou ils ont droit, l'arbitre pourra, à la suite d'un grief, ordonner le paiement des sommes ainsi perdues et déterminer le ou les salariés qui y aura ou qui y auront droit.

1.05 Lors de l'arbitrage d'un grief naissant de l'application des paragraphes 1.01, 1.02, 1.03 et 1.04 ci-avant, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Régime syndical

1.06 Tout salarié⁴ actuel couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

1.07 Tout nouveau salarié couvert par ledit certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat le premier jour où il entre en fonction et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

1.08

L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de tout salarié assujéti à la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière, pendant la durée de la présente convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisation syndicale qui surviennent au cours de la présente convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat. Tout changement de cotisation prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant la réception par l'Employeur de l'avis écrit de tel changement.

1.09

- a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à chaque période de paie à même les salaires.
- b) Si pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

1.10

- a) La cotisation syndicale est remise toutes les quatre (4) semaines dans les trente (30) jours qui suivent la fin de telle période au trésorier général du Syndicat.
- b) De plus, l'Employeur remet au Syndicat une liste comprenant le salaire brut (primes et surtemps inclus) gagné pour la période et la cotisation perçue pour chacun des cotisants.

Non-discrimination

1.11

L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il déploie en tant qu'officier ou membre, ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre ledit salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de le dissocier d'une action syndicale, pas plus qu'il n'exercera de discrimination, de pression, de parti pris contre un salarié à cause de son activité ou de ses croyances politique ou religieuse, de sa race, de son sexe, de sa langue ou de l'exercice d'un droit qui lui résulte de la convention ou de la loi comme si celle-ci s'y trouvait inscrite.

Droit d'affichage

1.12

- a) Le Syndicat peut afficher sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés, tout genre d'avis ou document. Si tel tableau comporte un système pour le verrouiller, toute clé pour ce système sera remise au Syndicat. Le Syndicat remet au préalable à l'Employeur copie des avis qu'il affiche.

1.12

b) L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'attention de ses employés.

c) L'Employeur fournit au Syndicat un local pour l'usage de ce dernier.

2.03

La convention collective a préséance sur les règlements de régime interne de l'entreprise.

2.04

a) Aucune négociation particulière relative aux conditions de travail et de salaire ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur, sans la présence d'un représentant autorisé du Syndicat.

b) Toute demande doit être faite par écrit et communiquée par lettre au Syndicat dans les deux (2) jours de la constatation. L'absence de réponse valide ou de réponse de ratification par le Syndicat.

ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et son commerce en conformité avec les droits que la loi lui reconnaît, conformément à ses obligations et notamment à celles qui sont prévues aux clauses du présent contrat de travail.
- 2.02 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.
- 2.03 a) Aucune entente particulière relative aux conditions de travail et de salaire ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur, hors de la présence d'un représentant mandaté 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.

ARTICLE 3 RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01 L'Employeur embauche les personnes de son choix. Dès que l'embauche est faite, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit, en indiquant le nom, l'adresse, la fonction et la date d'embauche du nouveau salarié.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le droit à un (1) officier du Syndicat de rencontrer sur les lieux de travail le nouveau salarié pendant une (1) heure.
- 3.03 Tout nouveau salarié subit une période d'essai de soixante (60) jours.
- 3.04 L'Employeur peut congédier un salarié à l'essai sur simple avis écrit dont copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 4

MOUVEMENT DU PERSONNEL

- 4.01
- a) Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les sept (7) jours de sa vacance ou de sa création.
 - b) Tout salarié désireux de postuler sur ce poste doit le faire par écrit durant la période d'affichage qui est de sept (7) jours.
 - c) Dans les trois (3) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom du salarié choisi pour le remplir.
 - d) L'Employeur accorde le poste au salarié le plus ancien, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences de la tâche, durant soixante (60) jours de période d'essai. Le salarié lui aussi peut décider de retourner à son ancien poste durant la période d'essai.
 - e) Si aucun salarié n'a postulé ou ne s'avère apte à remplir le poste, l'Employeur peut embaucher le candidat extérieur de son choix.
 - f) En attendant la fin de la période d'affichage, l'Employeur peut affecter temporairement un salarié au poste en cause ou embaucher un surnuméraire.
- 4.02
- Dans le cas d'absence prolongée telle que les vacances, congé de maladie, de maternité, d'activités syndicales, etc., prévue aux présentes, les mécanismes prévus à l'article 4.01 ci-dessus s'appliquent "mutatis mutandis".
- 4.03
- Si l'Employeur en application des articles précédents doit embaucher un surnuméraire pour remplacer un salarié régulier, ce dernier doit quitter son emploi dès le retour du salarié qu'il remplace.
- 4.04
- Le surnuméraire accumule de l'ancienneté. Cette ancienneté peut être utilisée pour obtenir un poste régulier ou nouvellement créé.

4.05

L'Employeur doit embaucher prioritairement un surnuméraire ayant été à son emploi dans les vingt-quatre (24) mois précédant l'embauche, de préférence à une personne de l'extérieur.

A cette fin, l'Employeur envoie un avis écrit au salarié concerné à sa dernière adresse connue. Si le salarié ne donne pas une réponse positive dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, il perd son droit de retour à un poste.

Si le salarié ne répond pas dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, il perd son droit de retour à un poste.

L'employeur s'assure que le salarié a bien reçu l'avis par la poste.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Le cas échéant, l'employeur s'assure que le salarié a bien reçu l'avis par la poste.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

ARTICLE 5 ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu chez Victoria Films Services.
- L'ancienneté des salariés actuels de l'Employeur est celle prévue à l'annexe "A" de la présente convention collective.
- 5.02 a) Pour tout nouveau salarié, l'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée chez l'Employeur.
- b) S'il y a des temps partiel, leur ancienneté est en proportion des heures de travail qu'ils effectuent en rapport avec la semaine régulière de travail.
- 5.03 a) L'ancienneté s'accumule dans tous les cas, sauf les suivants où elle se perd, de même que l'emploi et les droits et privilèges qui s'y rattachent:
- 1) par le départ volontaire du salarié;
- 2) par le congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- 3) par le défaut de se présenter au travail dans les vingt et un (21) jours, lorsque le salarié mis à pied a été rappelé au travail, suite à la réception d'un avis écrit, expédié à sa dernière adresse connue; sauf dans le cas de prolongement de ce délai pour des raisons valables, après entente entre l'Employeur et le Syndicat;
- 4) après quinze (15) mois d'une mise à pied.
- b) Le paragraphe 5.03 ci-avant ne doit pas être interprété comme annulant le droit du salarié de recevoir, au moment de son départ (suite à une démission, un congédiement ou le défaut de se présenter au travail suite à un rappel, etc.), toutes les sommes qui lui sont dues en vertu de la convention ou de la loi.
- 5.04 Dans le cas d'absence motivée pour cause de maladie ou d'accident, l'ancienneté continue de s'accumuler pour une durée maximale de dix-huit (18) mois et est conservée pour l'excédent.

5.05

L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période d'essai, mais elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.

6.01

Lors d'une fermeture, l'Employeur verse au salarié mis à pied une indemnité de séparation calculée comme suit:

- 1) si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, il reçoit le préavis prévu par la loi;
- 2) si le salarié a moins de trois (3) ans d'ancienneté, il a droit à une indemnité égale à deux (2) semaines de salaire plein, au taux en vigueur au moment de la fermeture;
- 3) si le salarié a plus de trois (3) ans d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans, l'indemnité est égale à trois (3) semaines de salaire plein, au taux en vigueur au moment de la fermeture;
- 4) si le salarié a plus de cinq (5) ans d'ancienneté, l'indemnité est égale à quatre (4) semaines de salaire plein, au taux en vigueur au moment de la fermeture;
- 5) aux fins de calcul de l'indemnité, le salaire plein d'une semaine est le produit de la multiplication du taux en vigueur au moment du départ et de la moyenne des heures travaillées hebdomadairement durant les douze (12) mois précédant celui où l'avis de fermeture est donné;
- 6) l'indemnité prévue au présent paragraphe est payée en plus de tout autre montant auquel un salarié a droit en vertu de la convention ou de la loi.

6.02

- a) L'Employeur ne peut procéder à des mises à pied que pour des raisons de manque de travail dont la preuve lui incombe.
- b) Avant de procéder à des mises à pied, l'Employeur doit donner au Syndicat, par écrit, un préavis de quinze (15) jours. L'Employeur et le Syndicat essaient de trouver les moyens d'éviter la mise à pied.
- c) Avant de mettre à pied un salarié régulier, l'Employeur doit mettre à pied tout surnuméraire ou temps partiel à son emploi.

- 6.02 d) Les salariés sont mis à pied par ordre d'ancienneté générale dans l'entreprise, en commençant par le moins ancien dans la fonction où la mise à pied doit être effectuée.
- e) Tout salarié mis à pied peut, dans les trois (3) jours de sa mise à pied, déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche de la personne qu'il déplace, durant une période d'essai raisonnable.
- f) Lors du retour au travail, les salariés mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- g) Tout salarié rappelé par écrit au travail doit le faire dans les vingt et un (21) jours de la réception d'un avis écrit à cet effet expédié à sa dernière adresse connue. A défaut de le faire, sans motif raisonnable, le salarié perd ses droits.
- 6.03 Une copie des avis, avertissements, mises en garde et mesures disciplinaires doit être donnée, par écrit, dans les sept (7) jours de l'incident ou dans les sept (7) jours de la connaissance acquise de l'incident par l'Employeur, au salarié intéressé ainsi qu'au Syndicat avec mention de la ou des raisons qui les justifient.
- 6.04 Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un salarié, ou une sanction disciplinaire, ne sont pas invoqués contre lui si au cours des six (6) mois qui suivent, il n'y a aucune sanction disciplinaire de même nature enregistrée contre lui.
- Aucune suspension, ni aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues de l'Employeur depuis plus de six (6) mois. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.05 Aucun aveu signé par un salarié en l'absence d'un représentant du Syndicat ne peut lui être opposé en arbitrage.
- 6.06 Le salarié peut exiger à la fin du contrat, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement de la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services, ainsi que le nom et adresse de l'Employeur.

ARTICLE 7 DESCRIPTION DE TÂCHES

7.01

La description des emplois suivants n'a pour but que de décrire la nature du travail.

- a) Réviseuse: réparer et réviser tous les films, monter, démonter et détruire les films.
- b) Réviseuse en chef: coordonner la révision des films 35/mm et 16/mm, voir à ce que les réviseuses aient tout le matériel nécessaire. Réparer et réviser tous les films, monter, démonter et détruire les films, voir à l'entraînement des réviseuses.
- c) Expéditeur: préparer les feuilles pour toutes les expéditions (16/mm seulement), préparer les formules de livraison, appeler les compagnies de transport pour l'acheminement des films, remplir les étiquettes d'expédition, remplir les étiquettes de verso (35/mm seulement), vérifier les permis de censure (35/mm seulement), noter les additions et annuler les films, appeler les programmeurs concernant tout problème, rentrer les films de l'extérieur (35/mm), placer les films sur les tablettes d'expédition, faire l'inventaire avec le gérant.
- d) Expéditeur en chef: même description qu'au paragraphe c), et en plus de faire les rapports de réception du matériel 35/mm, il doit voir à la bonne marche de la révision du 35/mm et aux opérations de la compagnie en l'absence du gérant.
- e) Magasinier: enregistrer les films qui viennent d'arriver, ranger les films 16/mm et 35/mm sur les tablettes, sortir les films 35/mm des tablettes pour les acheminer à l'expéditeur.
- f) Secrétaire: remplir les feuilles d'expédition 35/mm seulement, dactylographier la liste des films en retard, répondre aux téléphones, dactylographier les formules de livraison lorsque nécessaire, prendre les additions et annulations et les indiquer sur les feuilles d'expédition, faire tout autre travail de bureau.

7.02 - Les salariés aident à entretenir et nettoyer leur aire de travail.

7.03 Lorsqu'un salarié remplace un autre salarié dans une fonction comportant un salaire plus élevé que le sien, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables ou une période de paie, il reçoit le taux plus élevé pour la durée du travail dans cette fonction. Dans le cas où il occupe, pour toute période de temps, une fonction comportant un salaire moins élevé que le sien, le salarié conserve son salaire antérieur.

7.04 L'existence de telles descriptions de tâches ne peut avoir pour effet d'empêcher les salariés d'accomplir d'autres tâches normalement effectuées par d'autres salariés, lorsque les besoins de la production l'exigent.

Vacances

- 8.01 a) Tout salarié qui, au premier (1er) mai d'une année, a complété les années de service requises a droit à des vacances payées au plein salaire, au taux en vigueur au moment où il prend ses vacances, et selon le tableau ci-après:

<u>années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>
1 à 3 ans	Deux (2) semaines
3 à 10 ans	Trois (3) semaines
10 à 20 ans	Quatre (4) semaines
20 ans et plus	Cinq (5) semaines

- b) Pour fins de calcul de la rémunération de vacances, le salaire plein d'une semaine est égal au produit obtenu par la multiplication du taux en vigueur au moment de la prise des vacances et de la moyenne d'heures travaillées hebdomadairement entre le premier (1er) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année où les vacances sont prises. Il est entendu que le diviseur servant au calcul de la moyenne n'est pas nécessairement cinquante-deux (52), mais bien le nombre réel de semaines travaillées durant la période mentionnée.

- 8.02 a) Tout salarié qui, au premier (1er) mai d'une année, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période précédant et se terminant le trente (30) avril de l'année où les vacances sont prises. Il peut prendre un nombre de jours de congé égal aux jours de travail représentés par le montant de quatre pour cent (4%).

- b) Aux fins de calcul du nombre de jours de vacances, un jour de travail est égal au nombre d'heures comprises dans le quart de travail de la fonction du salarié concerné, multiplié par son taux horaire.

- 8.03 La date du congé annuel de chaque salarié est déterminée après entente entre ce dernier et son supérieur immédiat. Dans la détermination de la date des vacances annuelles de chaque salarié, la priorité est accordée au salarié qui compte le plus d'ancienneté; on procède ainsi en allant des salariés les plus anciens jusqu'au dernier qui est entré au service de l'Employeur. Le

8.03 (suite) principe de l'ancienneté n'empêche pas la conclusion d'entente personnelle entre les salariés dans la mesure où de telles ententes n'entravent pas la bonne marche de l'entreprise.

8.04 Tout salarié doit aviser son supérieur immédiat trois (3) semaines à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ses vacances. Advenant que plus d'un (1) salarié occupant la même fonction désirent prendre leurs vacances en même temps, c'est l'ancienneté qui décide.

8.05 Au cas de départ volontaire, de congédiement, de retraite ou de décès d'un salarié, ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession.

Congés syndicaux

8.06 L'Employeur accorde sur demande des congés avec ou sans solde aux officiers du Syndicat et à ceux de ses membres qui sont désignés pour le représenter auprès des diverses instances du mouvement syndical. Ces congés sont régis par les règles suivantes:

- a) il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié libéré à la fois;
- b) le nombre total de congés avec solde pour l'unité de négociation est de quinze (15) jours par année de calendrier;
- c) tout congé syndical doit être demandé par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance.

8.07 Lors de la négociation de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés membres du comité de négociation. Les libérations sont accordées pour la journée chaque fois qu'une séance de négociation est prévue pour telle journée. Les mêmes dispositions s'appliquent pour la durée de la période de négociation et tant qu'une convention collective n'a pas été conclue.

8.08 a) L'Employeur s'engage à accorder sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps, pour un maximum d'un (1) an. L'ancienneté continue de s'accumuler durant cette période.

- 8.08 b) A la fin de tel congé, le salarié reprend à son retour le poste qu'il occupait à son départ.

Congés sociaux

8.09 Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

8.10 Tout salarié bénéficie des congés familiaux payés suivants:

- a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit coutumier, d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs;
- b) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère: trois (3) jours consécutifs;
- c) lors du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: une (1) journée;
- d) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours consécutifs;
- e) lors du mariage d'un enfant: un (1) jour;
- f) lors du mariage d'un ou d'une employé-e: deux (2) jours.

Congé de maternité

- 8.11 a) La salariée enceinte peut prendre un congé sans solde à partir du début du septième (7ième) mois de sa grossesse, ou à toute autre date antérieure déterminée par son médecin au moyen d'un certificat médical acceptable par le médecin de l'Employeur. Cette salariée doit de toute façon prendre ce congé sans solde avant le début du neuvième (9ième) mois de sa grossesse.
- b) dans le cas où cette salariée a pris un congé sans solde à toute autre date antérieure au septième (7ième) mois, en conformité avec les dispositions du paragraphe a), elle devra reprendre son travail dans les deux (2) mois qui suivent l'accouchement.


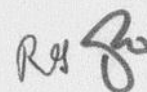
- 8.11 c) Dans tous les autres cas, la salariée devra reprendre son travail dans les cinq (5) mois qui suivent son départ.
- d) Les dates de retour prévues aux paragraphes b) et c) peuvent dans tous les cas être reportées à une date ultérieure, à condition que le certificat du médecin de cette salariée atteste qu'elle est incapable pour des raisons médicales de reprendre son travail, et fixe une autre date de retour.

8.12 La salariée qui reprend son travail, suite à son congé de maternité, reçoit, avec le premier chèque de paie suivant son retour, un montant forfaitaire de cent dollars (\$100.00).

8.13 La salariée en congé de maternité reprend, à son retour, le poste qu'elle occupait avant son départ pourvu que son absence ne dépasse pas un (1) an. Passé ce délai, elle occupe l'un des postes vacants.

Congés fériés

8.14 Pour tous les salariés, les jours suivants sont considérés comme congés statutaires chômés et payés:

- RA 
- RA 
- a) Noël
 - ~~b) Lendemain de Noël~~
 - c) Jour de l'An
 - ~~d) Lendemain du Jour de l'An~~
 - e) Vendredi Saint
 - f) Fête de Dollard des Ormeaux
 - g) Fête de la Saint-Jean-Baptiste
 - h) Fête du Canada
 - i) Fête du travail
 - j) Fête de l'Action de Grâces
 - k) Un (1) jour à l'occasion de l'anniversaire du salarié
 - l) Deux (2) jours de congé mobile par année, au choix du salarié, pris après entente avec l'Employeur
 - m) Tout autre congé observé par l'industrie à travers le Canada.

8.15 a) Ces congés statutaires sont des jours chômés et payés. Si un ou plusieurs de ces congés surviennent un jour ou un salarié ne travaille pas, ce salarié a quand même droit à la paie régulière pour un quart de travail régulier de la fonction qu'il occupe, soit à un jour de congé qu'il prendra à une date ultérieure de son choix après avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

- 8.15 b) Si un de ces congés survient pendant les vacances d'un salarié, ce dernier a droit à un (1) jour additionnel de vacances.
- 8.16 a) Tout travail exécuté par un salarié, à la demande de l'Employeur, pendant un jour de congé prévu au paragraphe 8.14 du présent article, est payé à temps double pour le temps travaillé pendant la susdite période, en plus de la paie pour la fête, avec une garantie minimum égale au nombre d'heures régulières prévues pour un quart de travail de sa fonction.
- b) Un salarié affecté un tel jour en vertu des dispositions des présentes doit cependant travailler ou se faire remplacer.

Congés de maladie

- 8.17 Tout salarié a droit à une (1) journée par mois de congé maladie payé. A la fin de chaque année, l'employeur paie aux salariés concernés, une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de salaire régulier au taux en vigueur pour chaque jour de congé maladie non utilisé.

Congés sans solde

- 8.18 L'Employeur peut accorder, sur demande, après avis écrit de trente (30) jours de calendrier, tout congé sans solde pour études pour la durée requise. Les conditions suivantes s'appliquent:
- a) le ou les quarts de travail laissés vacants suite à ce congé sont comblés conformément aux dispositions de l'article 4;
- b) le salarié fournit sur demande de l'Employeur une attestation du ou des cours suivis;
- c) à la fin de son congé, le salarié reprend son poste.

- 9.01 La semaine régulière de travail de tous les salariés est de trente-deux heures et demie (32h $\frac{1}{2}$) et s'étend du lundi au vendredi inclusivement.
- 9.02 La journée régulière de travail de tous les salariés commence à huit heures trente (8h30) et se termine à seize heures (16h00).
- 9.03 Les salariés ont droit à une (1) heure de repas non-payée au milieu de la journée régulière de travail.
- 9.04 Les salariés ont droit à deux (2) pauses café payées de quinze (15) minutes chacune par jour; la première (1^{ère}) se prend au milieu de l'avant-midi et la deuxième (2^{ème}) au milieu de l'après-midi.
- 9.05 Tout travail effectué en dehors de la journée régulière de travail est rémunéré en temps supplémentaire.
- 9.06 Les deux (2) premières heures de temps supplémentaire en dehors de la journée régulière de travail, sont rémunérées à temps et demi (150%). Toute période subséquente est rémunérée à temps double (200%).
- 9.07 Tout travail effectué le samedi est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%). En de telles circonstances, le salarié reçoit une créance minimale de quatre (4) heures à cent cinquante pour cent (150%).
- 9.08 Tout travail effectué le dimanche ou un jour férié est rémunéré à deux cents pour cent (200%) en plus du salaire régulier pour le jour férié s'y il y a lieu. En de telles circonstances, le salarié reçoit une créance minimale de quatre (4) heures à deux cents pour cent (200%).
- 9.09 En tout temps, le salarié peut recevoir paiement de son temps supplémentaire en argent, au taux applicable, ou en temps. Dans ce dernier cas, le salarié reprend son temps à temps simple après entente avec l'Employeur.
- 9.10 Quand un salarié reste en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures, il reçoit une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h.) payée pour pouvoir manger.

ARTICLE 10 SALAIRES

10.01 Les salaires hebdomadaires en vigueur pour toute la durée de la convention collective sont les suivants:

	01-07-85	01-01-86	01-01-87
-reviseur	270.93	283.58	298.39
-chef reviseur	284.12	296.77	311.58
-expéditeur	347.56	360.21	375.02
-chef expéditeur	358.36	371.01	385.82
-magasinier	273.75	286.40	301.21
-secrétaire (3jours/sem.)	170.34	177.93	186.81

10.02 Les salaires sont versés à toutes les deux (2) semaines, ce qui constitue la période de paie.

10.03 Au choix du salarié, la paie est versée le vendredi à un compte à son nom.

10.04 Chaque salarié reçoit l'état détaillé de son salaire et des autres déductions, au plus tard le mercredi suivant la période de paie.

ARTICLE 11 PROCEDURE DE GRIEFS

- 11.01 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants de chacune des deux (2) parties.
- 11.02 Toute plainte relative à une prétendue violation de la présente convention collective, et pour laquelle la partie lésée n'a pu obtenir satisfaction autrement, est transmise au comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance. La décision du comité de griefs est exécutoire et lie les deux (2) parties.
- 11.03 a) A défaut d'entente au comité de griefs, le cas est référé dans les dix (10) jours ouvrables, par l'une ou l'autre des parties, à un arbitre unique choisi d'un commun accord. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier est désigné par le Ministère du Travail du Québec.
- b) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage. Les autres dates sont fixées à la fin de chaque séance, en présence de l'arbitre. L'arbitre et les parties doivent procéder avec diligence. L'arbitre est maître de la procédure tout en laissant aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve.
- L'arbitre doit, autant que possible, rendre sa sentence dans un délai maximum de quinze (15) jours de la dernière séance d'arbitrage.
- c) Les honoraires, les frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat selon le barème convenu au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais de dépenses d'arbitrage que chacun a encourus sous réserve des exemptions prévues dans la présente convention.
- d) Toute sentence arbitrale doit être écrite et motivée. La décision de l'arbitre est finale, lie l'Employeur, le ou les salariés concernés et le Syndicat, et elle est exécutoire. A défaut d'exécution de la sentence arbitrale, dans les quinze (15) jours suivant la date ou elle a été rendue, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.

ARTICLE 11 - PORTÉE ET DÈCRET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11.03 e) Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'entraîne pas sa nullité. Il doit cependant y être remédié du consentement de l'arbitre au début de la séance d'arbitrage.

11.04 Toutes les dispositions contractuelles de la convention collective sont rétroactives au 1er janvier 1981. Les dispositions qui ont été adoptées avant le 1er janvier 1981 et qui ont été révisées par la convention collective, restent applicables.

11.05 La rétroactivité est valable à raison de l'absence de grève, du 1er janvier 1981 à la date la plus récente du 1er juillet 1982.

11.06 A l'expiration de la période susmentionnée, si aucune grève n'y aura eu de grève ou de lock-out, l'arbitrage ne sera pas autorisé à réviser les dispositions de la convention collective.

11.07 Toutes les annexes font partie intégrante de la convention collective.

EN TROIS COPIES, LES PARTIES ONT SIGNÉ ET DATES LE 27 JUILLET 1982

[Faint signatures and text at the bottom of the page]

ARTICLE 12 PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 12.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1985 et se termine le 31 décembre 1987.
- 12.02 Toutes les dispositions monétaires de la convention collective sont rétroactives au 1er janvier 1985. Tout salarié qui a effectué un travail entre le 1er janvier 1985 et le versement de la rétroactivité, reçoit ladite rétroactivité.
- 12.03 La rétroactivité est versée à raison de 2.5% du salaire moyen, du 1er janvier 1985 à la paie la plus proche du 1er juillet 1985.
- 12.04 A l'expiration de la présente convention, et tant qu'il n'y aura pas de grève ou de lock-out, l'Employeur et le Syndicat continuent de respecter toutes les dispositions de la convention collective.
- 12.05 Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE

July 8 1985

VICTORIA FILMS SERVICES

Saul W. ...

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA
FILMS (CSN)

Raymond Barand (PRESIDENT)

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Fonction</u>
Pauline Lopresti	10 avril 1967	expéditeur (16mm)
Diane Roy	7 juillet 1971	secrétaire
Monique Rondeau	7 juillet 1972	expéditeur (16mm)
Raymond Garand	24 juillet 1974	chef expéditeur (35mm)
Carole Paquette	27 septembre 1974	reviseur (35mm)
Lise Côté	1er septembre 1975	expéditeur (35mm)
Violette Surprenant	15 août 1977	reviseur (16mm)
Sylvain Deraïche	3 septembre 1980	magasinier (35mm)
Claudette Côté	2 mars 1981	reviseur (16mm)
Rollande Tessier	28 août 1980 au 19 décembre 1980	partielle
" "	4 mai 1981 au 2 février 1982	partielle
" "	27 janvier 1984	partielle
Jean-Guy Carrière	1er janvier 1984	expéditeur

LETTRE D'ENTENTE 1

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1) A compter du 1er juillet 1985, l'Employeur verse au Syndicat une contribution mensuelle de trente-cinq (35.00\$) dollars par employé pour les fins du régime d'assurance collective.

- 2) A compter du 1er janvier 1987, la somme mentionnée plus haut est portée à quarante (40.00\$) dollars.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

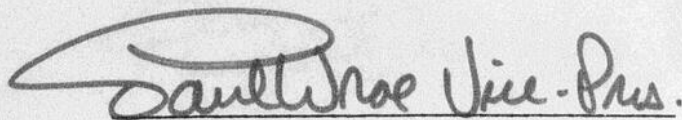
Les parties conviennent que l'Employeur met à la disposition des salariés:

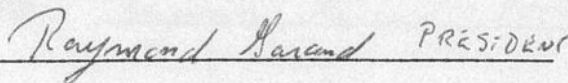
- des sarraus;
- trois (3) imperméables et trois (3) chapeaux de pluie;
- une (1) paire de bottines pour le magasinier et pour l'expéditeur 35m/m;
- des gants pour le magasinier et l'expéditeur.

De plus, l'Employeur devra voir à ce que les salariés aient tout le matériel de travail requis pour l'accomplissement de leurs tâches.

VICTORIA FILMS SERVICES

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA
FILMS (CSN)


Saul Wroe Vice-Prés.


Raymond Barand PRÉSIDENT

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Les parties conviennent de ce qui suit:

- l'Employeur s'engage à installer un système d'air climatisé (par l'extérieur) dans la révision du 35/mm;
- l'Employeur s'engage à installer un système d'aération dans la révision du 16/mm.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

Les parties conviennent de ce qui suit:

- l'Employeur verra à ce que les lieux de travail soient nettoyés au minimum une fois chaque semaine incluant la salle de toilette et la cuisine.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

Les parties conviennent de ce qui suit:

- la rémunération prévue au titre de rétroactivité sera remise en un seul versement effectué à part du salaire régulier pour chaque salarié.

VICTORIA FILMS SERVICE

Saunder Mac. Pres

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
VICTORIA FILMS (CSN)

Raymond Besant PRESIDENT

DÉPÔT

Dépôt N°: 8508 037

6314-3

06374-3

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-19158-01
Date	Signature 85-07-08	Reception 85-07-18	Durée	Du 85-01-01	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 11

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de Victoria Films (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Victoria Films Service 237 rue Bourget Montréal, Québec H4C 2M4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Nationale des Communications Att: Michel Bourdon 1601 Ave Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région: 06-06 Activité: 8421(10) Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: **Victoria Films Services Limited** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms <i>[Signature]</i>	85-08-08

Pour renseignements:
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA FILMS (CSN)

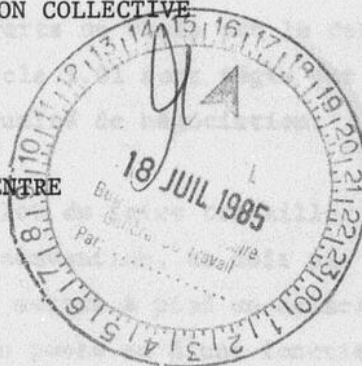
JUIN 1985

19158-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



VICTORIA FILMS SERVICES

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA FILMS (CSN)

JUIN 1985

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES, REGIME SYNDICAL, NON-DISCRIMINATION, DROIT D'AFFICHAGE

Reconnaissance et juridiction syndicales

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 26 septembre 1980 et qui couvre:

"Tous les salariés au sens du code du travail."

1.02 Tous les salariés couverts ou visés par le certificat d'accréditation spécifié à l'article 1.01 sont régis par la présente convention et constituent l'unité de négociation.

1.03 Le fait d'embaucher et/ou de faire travailler une personne non-régie par la présente convention, ne doit pas avoir pour effet de déplacer, remplacer ou mettre à pied un salarié régulier, ni justifier l'abolition d'un poste ou d'une fonction, ni surseoir à l'affichage d'un poste, ni priver un salarié d'une rémunération supplémentaire. L'application de cet article n'empêche pas l'entreprise cliente de venir vérifier le matériel qui lui appartient.

1.04 Chaque fois que l'Employeur, dans l'application des dispositions qui précèdent, prive, sans droit, un ou plusieurs salariés d'une rémunération à laquelle il a ou ils ont droit, l'arbitre pourra, à la suite d'un grief, ordonner le paiement des sommes ainsi perdues et déterminer le ou les salariés qui y aura ou qui y auront droit.

1.05 Lors de l'arbitrage d'un grief naissant de l'application des paragraphes 1.01, 1.02, 1.03 et 1.04 ci-avant, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Régime syndical

1.06 Tout salarié⁴ actuel couvert par le certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

1.07 Tout nouveau salarié couvert par ledit certificat d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat le premier jour où il entre en fonction et le demeurer ensuite pendant toute la durée de la présente convention.

1.08

L'Employeur s'engage à retenir sur la paie de tout salarié assujéti à la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière, pendant la durée de la présente convention. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les changements de cotisation syndicale qui surviennent au cours de la présente convention, conformément à la constitution et aux règlements du Syndicat. Tout changement de cotisation prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant la réception par l'Employeur de l'avis écrit de tel changement.

1.09

- a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur à chaque période de paie à même les salaires.
- b) Si pour une raison quelconque, les cotisations d'un salarié ne sont pas déduites de sa paie au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites de sa paie suivante.

1.10

- a) La cotisation syndicale est remise toutes les quatre (4) semaines dans les trente (30) jours qui suivent la fin de telle période au trésorier général du Syndicat.
- b) De plus, l'Employeur remet au Syndicat une liste comprenant le salaire brut (primes et surtemps inclus) gagné pour la période et la cotisation perçue pour chacun des cotisants.

Non-discrimination

1.11

L'activité syndicale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité qu'il déploie en tant qu'officier ou membre, ne peuvent être cause de renvoi, de préjudice, d'hostilité ou de parti pris contre ledit salarié. L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de le dissocier d'une action syndicale, pas plus qu'il n'exercera de discrimination, de pression, de parti pris contre un salarié à cause de son activité ou de ses croyances politique ou religieuse, de sa race, de son sexe, de sa langue ou de l'exercice d'un droit qui lui résulte de la convention ou de la loi comme si celle-ci s'y trouvait inscrite.

Droit d'affichage

1.12

- a) Le Syndicat peut afficher sur des tableaux installés par l'Employeur à des endroits appropriés, tout genre d'avis ou document. Si tel tableau comporte un système pour le verrouiller, toute clé pour ce système sera remise au Syndicat. Le Syndicat remet au préalable à l'Employeur copie des avis qu'il affiche.

1.12 b) L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'attention de ses employés.

c) L'Employeur fournit au Syndicat un local pour l'usage de ce dernier.

2.03 La convention collective a prévalence sur les règlements de régime interne de l'entreprise.

2.04 a) Aucune négociation particulière relative aux conditions de travail et de salaire ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur, sans la présence d'un représentant autorisé du Syndicat.

b) Toute demande doit être faite par écrit et communiquée par lettre au Syndicat dans les deux (2) jours de la constatation. L'absence de réponse valide ou de réponse de ratification par le Syndicat.

ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et son commerce en conformité avec les droits que la loi lui reconnaît, conformément à ses obligations et notamment à celles qui sont prévues aux clauses du présent contrat de travail.
- 2.02 La convention collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.
- 2.03 a) Aucune entente particulière relative aux conditions de travail et de salaire ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'Employeur, hors de la présence d'un représentant mandaté 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.

ARTICLE 3 RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01 L'Employeur embauche les personnes de son choix. Dès que l'embauche est faite, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit, en indiquant le nom, l'adresse, la fonction et la date d'embauche du nouveau salarié.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le droit à un (1) officier du Syndicat de rencontrer sur les lieux de travail le nouveau salarié pendant une (1) heure.
- 3.03 Tout nouveau salarié subit une période d'essai de soixante (60) jours.
- 3.04 L'Employeur peut congédier un salarié à l'essai sur simple avis écrit dont copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 4

MOUVEMENT DU PERSONNEL

- 4.01
- a) Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les sept (7) jours de sa vacance ou de sa création.
 - b) Tout salarié désireux de postuler sur ce poste doit le faire par écrit durant la période d'affichage qui est de sept (7) jours.
 - c) Dans les trois (3) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom du salarié choisi pour le remplir.
 - d) L'Employeur accorde le poste au salarié le plus ancien, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences de la tâche, durant soixante (60) jours de période d'essai. Le salarié lui aussi peut décider de retourner à son ancien poste durant la période d'essai.
 - e) Si aucun salarié n'a postulé ou ne s'avère apte à remplir le poste, l'Employeur peut embaucher le candidat extérieur de son choix.
 - f) En attendant la fin de la période d'affichage, l'Employeur peut affecter temporairement un salarié au poste en cause ou embaucher un surnuméraire.
- 4.02
- Dans le cas d'absence prolongée telle que les vacances, congé de maladie, de maternité, d'activités syndicales, etc., prévue aux présentes, les mécanismes prévus à l'article 4.01 ci-dessus s'appliquent "mutatis mutandis".
- 4.03
- Si l'Employeur en application des articles précédents doit embaucher un surnuméraire pour remplacer un salarié régulier, ce dernier doit quitter son emploi dès le retour du salarié qu'il remplace.
- 4.04
- Le surnuméraire accumule de l'ancienneté. Cette ancienneté peut être utilisée pour obtenir un poste régulier ou nouvellement créé.

4.05

L'Employeur doit embaucher prioritairement un surnuméraire ayant été à son emploi dans les vingt-quatre (24) mois précédant l'embauche, de préférence à une personne de l'extérieur.

A cette fin, l'Employeur envoie un avis écrit au salarié concerné à sa dernière adresse connue. Si le salarié ne donne pas une réponse positive dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, il perd son droit de retour à un poste.

Si le salarié ne répond pas dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, il perd son droit de retour à un poste.

L'employeur s'assure que le salarié a bien reçu l'avis par la poste.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Le cas échéant, l'employeur s'assure que le salarié a bien reçu l'avis par la poste.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

Il par le dépôt volontaire de l'avis.

ARTICLE 5 ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu chez Victoria Films Services.
- L'ancienneté des salariés actuels de l'Employeur est celle prévue à l'annexe "A" de la présente convention collective.
- 5.02 a) Pour tout nouveau salarié, l'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée chez l'Employeur.
- b) S'il y a des temps partiel, leur ancienneté est en proportion des heures de travail qu'ils effectuent en rapport avec la semaine régulière de travail.
- 5.03 a) L'ancienneté s'accumule dans tous les cas, sauf les suivants où elle se perd, de même que l'emploi et les droits et privilèges qui s'y rattachent:
- 1) par le départ volontaire du salarié;
- 2) par le congédiement du salarié, sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- 3) par le défaut de se présenter au travail dans les vingt et un (21) jours, lorsque le salarié mis à pied a été rappelé au travail, suite à la réception d'un avis écrit, expédié à sa dernière adresse connue; sauf dans le cas de prolongement de ce délai pour des raisons valables, après entente entre l'Employeur et le Syndicat;
- 4) après quinze (15) mois d'une mise à pied.
- b) Le paragraphe 5.03 ci-avant ne doit pas être interprété comme annulant le droit du salarié de recevoir, au moment de son départ (suite à une démission, un congédiement ou le défaut de se présenter au travail suite à un rappel, etc.), toutes les sommes qui lui sont dues en vertu de la convention ou de la loi.
- 5.04 Dans le cas d'absence motivée pour cause de maladie ou d'accident, l'ancienneté continue de s'accumuler pour une durée maximale de dix-huit (18) mois et est conservée pour l'excédent.

5.05

L'ancienneté prend effet seulement après la fin de la période d'essai, mais elle est alors rétroactive au premier jour de l'emploi.

6.01

Lors d'une fermeture, l'Employeur verse au salarié mis à pied une indemnité de séparation calculée comme suit:

- 1) si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, il reçoit le préavis prévu par la loi;
- 2) si le salarié a moins de trois (3) ans d'ancienneté, il a droit à une indemnité égale à deux (2) semaines de salaire plein, au taux en vigueur au moment de la fermeture;
- 3) si le salarié a plus de trois (3) ans d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans, l'indemnité est égale à trois (3) semaines de salaire plein, au taux en vigueur au moment de la fermeture;
- 4) si le salarié a plus de cinq (5) ans d'ancienneté, l'indemnité est égale à quatre (4) semaines de salaire plein, au taux en vigueur au moment de la fermeture;
- 5) aux fins de calcul de l'indemnité, le salaire plein d'une semaine est le produit de la multiplication du taux en vigueur au moment du départ et de la moyenne des heures travaillées hebdomadairement durant les douze (12) mois précédant celui où l'avis de fermeture est donné;
- 6) l'indemnité prévue au présent paragraphe est payée en plus de tout autre montant auquel un salarié a droit en vertu de la convention ou de la loi.

6.02

- a) L'Employeur ne peut procéder à des mises à pied que pour des raisons de manque de travail dont la preuve lui incombe.
- b) Avant de procéder à des mises à pied, l'Employeur doit donner au Syndicat, par écrit, un préavis de quinze (15) jours. L'Employeur et le Syndicat essaient de trouver les moyens d'éviter la mise à pied.
- c) Avant de mettre à pied un salarié régulier, l'Employeur doit mettre à pied tout surnuméraire ou temps partiel à son emploi.

- 6.02 d) Les salariés sont mis à pied par ordre d'ancienneté générale dans l'entreprise, en commençant par le moins ancien dans la fonction où la mise à pied doit être effectuée.
- e) Tout salarié mis à pied peut, dans les trois (3) jours de sa mise à pied, déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche de la personne qu'il déplace, durant une période d'essai raisonnable.
- f) Lors du retour au travail, les salariés mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- g) Tout salarié rappelé par écrit au travail doit le faire dans les vingt et un (21) jours de la réception d'un avis écrit à cet effet expédié à sa dernière adresse connue. A défaut de le faire, sans motif raisonnable, le salarié perd ses droits.
- 6.03 Une copie des avis, avertissements, mises en garde et mesures disciplinaires doit être donnée, par écrit, dans les sept (7) jours de l'incident ou dans les sept (7) jours de la connaissance acquise de l'incident par l'Employeur, au salarié intéressé ainsi qu'au Syndicat avec mention de la ou des raisons qui les justifient.
- 6.04 Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un salarié, ou une sanction disciplinaire, ne sont pas invoqués contre lui si au cours des six (6) mois qui suivent, il n'y a aucune sanction disciplinaire de même nature enregistrée contre lui.
- Aucune suspension, ni aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues de l'Employeur depuis plus de six (6) mois. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.05 Aucun aveu signé par un salarié en l'absence d'un représentant du Syndicat ne peut lui être opposé en arbitrage.
- 6.06 Le salarié peut exiger à la fin du contrat, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement de la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services, ainsi que le nom et adresse de l'Employeur.

ARTICLE 7 DESCRIPTION DE TÂCHES

7.01

La description des emplois suivants n'a pour but que de décrire la nature du travail.

- a) Réviseuse: réparer et réviser tous les films, monter, démonter et détruire les films.
- b) Réviseuse en chef: coordonner la révision des films 35/mm et 16/mm, voir à ce que les réviseuses aient tout le matériel nécessaire. Réparer et réviser tous les films, monter, démonter et détruire les films, voir à l'entraînement des réviseuses.
- c) Expéditeur: préparer les feuilles pour toutes les expéditions (16/mm seulement), préparer les formules de livraison, appeler les compagnies de transport pour l'acheminement des films, remplir les étiquettes d'expédition, remplir les étiquettes de verso (35/mm seulement), vérifier les permis de censure (35/mm seulement), noter les additions et annuler les films, appeler les programmeurs concernant tout problème, rentrer les films de l'extérieur (35/mm), placer les films sur les tablettes d'expédition, faire l'inventaire avec le gérant.
- d) Expéditeur en chef: même description qu'au paragraphe c), et en plus de faire les rapports de réception du matériel 35/mm, il doit voir à la bonne marche de la révision du 35/mm et aux opérations de la compagnie en l'absence du gérant.
- e) Magasinier: enregistrer les films qui viennent d'arriver, ranger les films 16/mm et 35/mm sur les tablettes, sortir les films 35/mm des tablettes pour les acheminer à l'expéditeur.
- f) Secrétaire: remplir les feuilles d'expédition 35/mm seulement, dactylographier la liste des films en retard, répondre aux téléphones, dactylographier les formules de livraison lorsque nécessaire, prendre les additions et annulations et les indiquer sur les feuilles d'expédition, faire tout autre travail de bureau.

7.02 - Les salariés aident à entretenir et nettoyer leur aire de travail.

7.03 Lorsqu'un salarié remplace un autre salarié dans une fonction comportant un salaire plus élevé que le sien, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables ou une période de paie, il reçoit le taux plus élevé pour la durée du travail dans cette fonction. Dans le cas où il occupe, pour toute période de temps, une fonction comportant un salaire moins élevé que le sien, le salarié conserve son salaire antérieur.

7.04 L'existence de telles descriptions de tâches ne peut avoir pour effet d'empêcher les salariés d'accomplir d'autres tâches normalement effectuées par d'autres salariés, lorsque les besoins de la production l'exigent.

Vacances

- 8.01 a) Tout salarié qui, au premier (1er) mai d'une année, a complété les années de service requises a droit à des vacances payées au plein salaire, au taux en vigueur au moment où il prend ses vacances, et selon le tableau ci-après:

<u>années de service</u>	<u>semaines de vacances</u>
1 à 3 ans	Deux (2) semaines
3 à 10 ans	Trois (3) semaines
10 à 20 ans	Quatre (4) semaines
20 ans et plus	Cinq (5) semaines

- b) Pour fins de calcul de la rémunération de vacances, le salaire plein d'une semaine est égal au produit obtenu par la multiplication du taux en vigueur au moment de la prise des vacances et de la moyenne d'heures travaillées hebdomadairement entre le premier (1er) mai d'une année et le trente (30) avril de l'année où les vacances sont prises. Il est entendu que le diviseur servant au calcul de la moyenne n'est pas nécessairement cinquante-deux (52), mais bien le nombre réel de semaines travaillées durant la période mentionnée.

- 8.02 a) Tout salarié qui, au premier (1er) mai d'une année, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période précédant et se terminant le trente (30) avril de l'année où les vacances sont prises. Il peut prendre un nombre de jours de congé égal aux jours de travail représentés par le montant de quatre pour cent (4%).

- b) Aux fins de calcul du nombre de jours de vacances, un jour de travail est égal au nombre d'heures comprises dans le quart de travail de la fonction du salarié concerné, multiplié par son taux horaire.

- 8.03 La date du congé annuel de chaque salarié est déterminée après entente entre ce dernier et son supérieur immédiat. Dans la détermination de la date des vacances annuelles de chaque salarié, la priorité est accordée au salarié qui compte le plus d'ancienneté; on procède ainsi en allant des salariés les plus anciens jusqu'au dernier qui est entré au service de l'Employeur. Le

8.03 (suite) principe de l'ancienneté n'empêche pas la conclusion d'entente personnelle entre les salariés dans la mesure où de telles ententes n'entravent pas la bonne marche de l'entreprise.

8.04 Tout salarié doit aviser son supérieur immédiat trois (3) semaines à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ses vacances. Advenant que plus d'un (1) salarié occupant la même fonction désirent prendre leurs vacances en même temps, c'est l'ancienneté qui décide.

8.05 Au cas de départ volontaire, de congédiement, de retraite ou de décès d'un salarié, ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à lui ou à sa succession.

Congés syndicaux

8.06 L'Employeur accorde sur demande des congés avec ou sans solde aux officiers du Syndicat et à ceux de ses membres qui sont désignés pour le représenter auprès des diverses instances du mouvement syndical. Ces congés sont régis par les règles suivantes:

- a) il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié libéré à la fois;
- b) le nombre total de congés avec solde pour l'unité de négociation est de quinze (15) jours par année de calendrier;
- c) tout congé syndical doit être demandé par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance.

8.07 Lors de la négociation de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) salariés membres du comité de négociation. Les libérations sont accordées pour la journée chaque fois qu'une séance de négociation est prévue pour telle journée. Les mêmes dispositions s'appliquent pour la durée de la période de négociation et tant qu'une convention collective n'a pas été conclue.

8.08 a) L'Employeur s'engage à accorder sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps, pour un maximum d'un (1) an. L'ancienneté continue de s'accumuler durant cette période.

- 8.08 b) A la fin de tel congé, le salarié reprend à son retour le poste qu'il occupait à son départ.

Congés sociaux

8.09 Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

8.10 Tout salarié bénéficie des congés familiaux payés suivants:

- a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit coutumier, d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs;
- b) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère: trois (3) jours consécutifs;
- c) lors du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru: une (1) journée;
- d) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours consécutifs;
- e) lors du mariage d'un enfant: un (1) jour;
- f) lors du mariage d'un ou d'une employé-e: deux (2) jours.

Congé de maternité

- 8.11 a) La salariée enceinte peut prendre un congé sans solde à partir du début du septième (7ième) mois de sa grossesse, ou à tout autre date antérieure déterminée par son médecin au moyen d'un certificat médical acceptable par le médecin de l'Employeur. Cette salariée doit de toute façon prendre ce congé sans solde avant le début du neuvième (9ième) mois de sa grossesse.
- b) dans le cas où cette salariée a pris un congé sans solde à toute autre date antérieure au septième (7ième) mois, en conformité avec les dispositions du paragraphe a), elle devra reprendre son travail dans les deux (2) mois qui suivent l'accouchement.


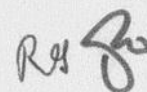
- 8.11 c) Dans tous les autres cas, la salariée devra reprendre son travail dans les cinq (5) mois qui suivent son départ.
- d) Les dates de retour prévues aux paragraphes b) et c) peuvent dans tous les cas être reportées à une date ultérieure, à condition que le certificat du médecin de cette salariée atteste qu'elle est incapable pour des raisons médicales de reprendre son travail, et fixe une autre date de retour.

8.12 La salariée qui reprend son travail, suite à son congé de maternité, reçoit, avec le premier chèque de paie suivant son retour, un montant forfaitaire de cent dollars (\$100.00).

8.13 La salariée en congé de maternité reprend, à son retour, le poste qu'elle occupait avant son départ pourvu que son absence ne dépasse pas un (1) an. Passé ce délai, elle occupe l'un des postes vacants.

Congés fériés

8.14 Pour tous les salariés, les jours suivants sont considérés comme congés statutaires chômés et payés:

- RA 
- RA 
- a) Noël
 - ~~b) Lendemain de Noël~~
 - c) Jour de l'An
 - ~~d) Lendemain du Jour de l'An~~
 - e) Vendredi Saint
 - f) Fête de Dollard des Ormeaux
 - g) Fête de la Saint-Jean-Baptiste
 - h) Fête du Canada
 - i) Fête du travail
 - j) Fête de l'Action de Grâces
 - k) Un (1) jour à l'occasion de l'anniversaire du salarié
 - l) Deux (2) jours de congé mobile par année, au choix du salarié, pris après entente avec l'Employeur
 - m) Tout autre congé observé par l'industrie à travers le Canada.

8.15 a) Ces congés statutaires sont des jours chômés et payés. Si un ou plusieurs de ces congés surviennent un jour ou un salarié ne travaille pas, ce salarié a quand même droit à la paie régulière pour un quart de travail régulier de la fonction qu'il occupe, soit à un jour de congé qu'il prendra à une date ultérieure de son choix après avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

- 8.15 b) Si un de ces congés survient pendant les vacances d'un salarié, ce dernier a droit à un (1) jour additionnel de vacances.
- 8.16 a) Tout travail exécuté par un salarié, à la demande de l'Employeur, pendant un jour de congé prévu au paragraphe 8.14 du présent article, est payé à temps double pour le temps travaillé pendant la susdite période, en plus de la paie pour la fête, avec une garantie minimum égale au nombre d'heures régulières prévues pour un quart de travail de sa fonction.
- b) Un salarié affecté un tel jour en vertu des dispositions des présentes doit cependant travailler ou se faire remplacer.

Congés de maladie

- 8.17 Tout salarié a droit à une (1) journée par mois de congé maladie payé. A la fin de chaque année, l'employeur paie aux salariés concernés, une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de salaire régulier au taux en vigueur pour chaque jour de congé maladie non utilisé.

Congés sans solde

- 8.18 L'Employeur peut accorder, sur demande, après avis écrit de trente (30) jours de calendrier, tout congé sans solde pour études pour la durée requise. Les conditions suivantes s'appliquent:
- a) le ou les quarts de travail laissés vacants suite à ce congé sont comblés conformément aux dispositions de l'article 4;
- b) le salarié fournit sur demande de l'Employeur une attestation du ou des cours suivis;
- c) à la fin de son congé, le salarié reprend son poste.

- 9.01 La semaine régulière de travail de tous les salariés est de trente-deux heures et demie (32h $\frac{1}{2}$) et s'étend du lundi au vendredi inclusivement.
- 9.02 La journée régulière de travail de tous les salariés commence à huit heures trente (8h30) et se termine à seize heures (16h00).
- 9.03 Les salariés ont droit à une (1) heure de repas non-payée au milieu de la journée régulière de travail.
- 9.04 Les salariés ont droit à deux (2) pauses café payées de quinze (15) minutes chacune par jour; la première (1^{ère}) se prend au milieu de l'avant-midi et la deuxième (2^{ème}) au milieu de l'après-midi.
- 9.05 Tout travail effectué en dehors de la journée régulière de travail est rémunéré en temps supplémentaire.
- 9.06 Les deux (2) premières heures de temps supplémentaire en dehors de la journée régulière de travail, sont rémunérées à temps et demi (150%). Toute période subséquente est rémunérée à temps double (200%).
- 9.07 Tout travail effectué le samedi est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%). En de telles circonstances, le salarié reçoit une créance minimale de quatre (4) heures à cent cinquante pour cent (150%).
- 9.08 Tout travail effectué le dimanche ou un jour férié est rémunéré à deux cents pour cent (200%) en plus du salaire régulier pour le jour férié s'y il y a lieu. En de telles circonstances, le salarié reçoit une créance minimale de quatre (4) heures à deux cents pour cent (200%).
- 9.09 En tout temps, le salarié peut recevoir paiement de son temps supplémentaire en argent, au taux applicable, ou en temps. Dans ce dernier cas, le salarié reprend son temps à temps simple après entente avec l'Employeur.
- 9.10 Quand un salarié reste en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures, il reçoit une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h.) payée pour pouvoir manger.

ARTICLE 10 SALAIRES

10.01 Les salaires hebdomadaires en vigueur pour toute la durée de la convention collective sont les suivants:

	01-07-85	01-01-86	01-01-87
-reviseur	270.93	283.58	298.39
-chef reviseur	284.12	296.77	311.58
-expéditeur	347.56	360.21	375.02
-chef expéditeur	358.36	371.01	385.82
-magasinier	273.75	286.40	301.21
-secrétaire (3jours/sem.)	170.34	177.93	186.81

10.02 Les salaires sont versés à toutes les deux (2) semaines, ce qui constitue la période de paie.

10.03 Au choix du salarié, la paie est versée le vendredi à un compte à son nom.

10.04 Chaque salarié reçoit l'état détaillé de son salaire et des autres déductions, au plus tard le mercredi suivant la période de paie.

ARTICLE 11 PROCEDURE DE GRIEFS

- 11.01 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants de chacune des deux (2) parties.
- 11.02 Toute plainte relative à une prétendue violation de la présente convention collective, et pour laquelle la partie lésée n'a pu obtenir satisfaction autrement, est transmise au comité de griefs dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance. La décision du comité de griefs est exécutoire et lie les deux (2) parties.
- 11.03 a) A défaut d'entente au comité de griefs, le cas est référé dans les dix (10) jours ouvrables, par l'une ou l'autre des parties, à un arbitre unique choisi d'un commun accord. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier est désigné par le Ministère du Travail du Québec.
- b) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage. Les autres dates sont fixées à la fin de chaque séance, en présence de l'arbitre. L'arbitre et les parties doivent procéder avec diligence. L'arbitre est maître de la procédure tout en laissant aux parties la responsabilité de la conduite de la preuve.
- L'arbitre doit, autant que possible, rendre sa sentence dans un délai maximum de quinze (15) jours de la dernière séance d'arbitrage.
- c) Les honoraires, les frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat selon le barème convenu au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur et le Syndicat assument respectivement les autres frais de dépenses d'arbitrage que chacun a encourus sous réserve des exemptions prévues dans la présente convention.
- d) Toute sentence arbitrale doit être écrite et motivée. La décision de l'arbitre est finale, lie l'Employeur, le ou les salariés concernés et le Syndicat, et elle est exécutoire. A défaut d'exécution de la sentence arbitrale, dans les quinze (15) jours suivant la date où elle a été rendue, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.

ARTICLE 11 - PORTÉE ET DÉBUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11.03 e) Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'entraîne pas sa nullité. Il doit cependant y être remédié du consentement de l'arbitre au début de la séance d'arbitrage.

11.04 Toutes les dispositions contractuelles de la convention collective sont rétroactives au 1er janvier 1981. Les clauses qui ont été introduites dans la convention collective en vertu de la rétroactivité, depuis la date de signature de la convention collective, sont applicables à compter du 1er janvier 1981.

11.05 La rétroactivité est valable à raison de l'absence de clause contraire, du 1er janvier 1981 à la date la plus récente de la convention collective.

11.06 A l'expiration de la période conventionnelle, ce dernier n'y aura pas de grève ou de lock-out, l'arbitrage ne sera pas utilisé et les parties continueront de respecter toutes les dispositions de la convention collective.

11.07 Toutes les annexes font partie intégrante de la convention collective.

EN TROIS EXEMPLAIRES, LES PARTIES ONT SIGNÉ ET DATES À LA DATE DE LA SIGNATURE.

[Faint signatures and text at the bottom of the page]

ARTICLE 12 PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 12.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1985 et se termine le 31 décembre 1987.
- 12.02 Toutes les dispositions monétaires de la convention collective sont rétroactives au 1er janvier 1985. Tout salarié qui a effectué un travail entre le 1er janvier 1985 et le versement de la rétroactivité, reçoit ladite rétroactivité.
- 12.03 La rétroactivité est versée à raison de 2.5% du salaire moyen, du 1er janvier 1985 à la paie la plus proche du 1er juillet 1985.
- 12.04 A l'expiration de la présente convention, et tant qu'il n'y aura pas de grève ou de lock-out, l'Employeur et le Syndicat continuent de respecter toutes les dispositions de la convention collective.
- 12.05 Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE

July 8 1985

VICTORIA FILMS SERVICES

Saul Wong Vice Pres

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA
FILMS (CSN)

Raymond Barand (PRESIDENT)

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Fonction</u>
Pauline Lopresti	10 avril 1967	expéditeur (16mm)
Diane Roy	7 juillet 1971	secrétaire
Monique Rondeau	7 juillet 1972	expéditeur (16mm)
Raymond Garand	24 juillet 1974	chef expéditeur (35mm)
Carole Paquette	27 septembre 1974	reviseur (35mm)
Lise Côté	1er septembre 1975	expéditeur (35mm)
Violette Surprenant	15 août 1977	reviseur (16mm)
Sylvain Deraïche	3 septembre 1980	magasinier (35mm)
Claudette Côté	2 mars 1981	reviseur (16mm)
Rollande Tessier	28 août 1980 au 19 décembre 1980	partielle
" "	4 mai 1981 au 2 février 1982	partielle
" "	27 janvier 1984	partielle
Jean-Guy Carrière	1er janvier 1984	expéditeur

LETTRE D'ENTENTE 1

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1) A compter du 1er juillet 1985, l'Employeur verse au Syndicat une contribution mensuelle de trente-cinq (35.00\$) dollars par employé pour les fins du régime d'assurance collective.

- 2) A compter du 1er janvier 1987, la somme mentionnée plus haut est portée à quarante (40.00\$) dollars.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

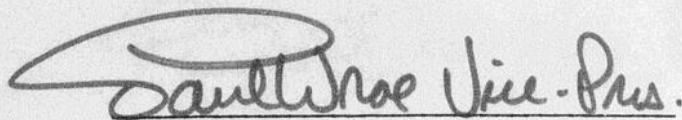
Les parties conviennent que l'Employeur met à la disposition des salariés:

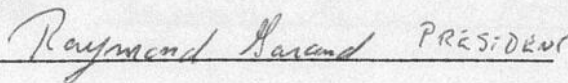
- des sarraus;
- trois (3) imperméables et trois (3) chapeaux de pluie;
- une (1) paire de bottines pour le magasinier et pour l'expéditeur 35m/m;
- des gants pour le magasinier et l'expéditeur.

De plus, l'Employeur devra voir à ce que les salariés aient tout le matériel de travail requis pour l'accomplissement de leurs tâches.

VICTORIA FILMS SERVICES

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE VICTORIA
FILMS (CSN)


Saul Wroe Vice-Prs.


Raymond Barand PRÉSIDENT

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Les parties conviennent de ce qui suit:

- l'Employeur s'engage à installer un système d'air climatisé (par l'extérieur) dans la révision du 35/mm;
- l'Employeur s'engage à installer un système d'aération dans la révision du 16/mm.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

Les parties conviennent de ce qui suit:

- l'Employeur verra à ce que les lieux de travail soient nettoyés au minimum une fois chaque semaine incluant la salle de toilette et la cuisine.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

Les parties conviennent de ce qui suit:

- la rémunération prévue au titre de rétroactivité sera remise en un seul versement effectué à part du salaire régulier pour chaque salarié.

VICTORIA FILMS SERVICE

Saunder Mac Vic. Pres

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
VICTORIA FILMS (CSN)

Raymond Besant PRESIDENT
