

No.

1947-01

NOM

Professional Labor Services Ltd

R06-06
8939(10)

18047-01
14 sal.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

04-07-80;
30-11-82

ENTRE: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
PROFESSIONAL COLOR SERVICES (C.S.N.)
ci-après appelé le "Syndicat"

ET: PROFESSIONAL COLOR SERVICES LTD.
corporation dûment constituée et
ayant sa principale place d'affaires
au 1001 rue St-Alexandre, à Montréal,
ci-après appelée la "Compagnie"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat des
Travailleurs de Professional Color Services
(CSN) comme le seul agent négociateur et
mandataire des salariés couverts par l'accré-
ditation émise le 27 septembre 1977 et qui
se lit comme suit: " Tous les salariés au
sens du Code du Travail à l'exclusion des
employés de bureau. "
- b) Tous les salariés visés par l'accréditation
constituent l'unité de négociation et sont régis
par la présente convention collective.
- 1.02 a) Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination,
coercition ou intimidation de la part de l'Employeur,
du Syndicat ou de leurs représentants respectifs
contre aucun salarié en raison de ses activités
syndicales légitimes ou du fait qu'il soit
membre du Syndicat.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

'80 NOV 10 14:16

GESTION DES
DOCUMENTS

'80
AOU 25 13 38

MINISTÈRE DU TRAVAIL
MONTREAL

b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune discrimination ou distinction injuste contre un salarié pour des raisons de race, de langue, de sexe, d'âge, de statut matrimonial, d'orientation sexuelle ou d'opinion.

1.03 a) Un salarié qui est appelé par l'Employeur à remplir une fonction exclue de l'unité de négociation et qui, dans le mois suivant revient dans l'unité de négociation, y retrouve l'ancienneté qu'il possédait lors de son départ plus celle accumulée à la fonction exclue de l'unité de négociation.

b) Le salarié qui a réintégré ou qu'on a réintégré dans une fonction de l'unité de négociation devra respecter toutes les obligations que lui fixe la convention collective à l'égard du Syndicat à partir de la date où il fait de nouveau partie de l'unité de négociation.

1.04 La convention collective s'applique aux personnes suivantes:

- a) Le salarié régulier à plein temps.
- b) Le salarié à temps partiel: salarié qui effectue de façon régulière et cédulée un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail.
- c) Le salarié surnuméraire: salarié remplaçant un salarié régulier à plein temps en absence autorisée par l'Employeur ou par la convention collective ou par l'application de la clause 4.05 f).

- d) Le salarié saisonnier: salarié embauché pour les périodes se situant entre le 1er mai et le 30 septembre et/ou entre le 1er décembre et le 30 janvier.

L'embauchage de salariés surnuméraires, temps partiels, ou saisonniers ne peut occasionner l'élimination d'un salarié régulier à temps plein, d'empêcher la création d'un tel poste ou avoir pour effet de remplacer ou de déplacer un salarié régulier à temps plein ou de sursoir à l'affichage d'un poste à combler et visé par le certificat d'accréditation.

Advenant que du temps supplémentaire soit nécessaire dans un département pendant la période susmentionnée. L'Employeur s'engage à demander au salariés réguliers à plein temps de ce département d'exécuter le temps supplémentaire avant de le demander aux salariés saisonniers.

- 1.05 Tout salarié membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention doit maintenir son adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

Tout nouveau salarié embauché après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat.

A l'embauche, l'Employeur s'assure, le cas échéant, que le salarié possède un permis de travail en règle. Il le réfère à un représentant du Syndicat qui le fait adhérer.

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses cadres ou aurait refusé son admission. Cependant, ledit salarié reste soumis à la cotisation syndicale.

1.06 Les employés de l'Employeur non régis par la présente convention, ne peuvent en aucun cas accomplir le travail normalement fait par les salariés de l'unité de négociation, à moins que ce ne soit pour des raisons d'entraînement de nouveaux salariés, ou dans les cas d'urgence exceptionnelle.

1.07 L'Employeur s'engage à retenir sans frais (pour le Syndicat) sur la paie de tout salarié assujetti à la présente convention collective 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, pourvu que le Syndicat avise au préalable l'Employeur par écrit, deux (2) semaines à l'avance.

- 1.08
- a) La retenue des cotisations syndicales est faite par l'Employeur chaque semaine 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.

- 1.09 a) La cotisation syndicale est remise toutes les quatre (4) semaines dans les quinze (15) jours qui suivent la quatrième semaine de paie au trésorier général du Syndicat.
- b) De plus, l'Employeur remet au Syndicat une liste des cotisants et le montant de la cotisation perçue. Ladite liste comprend le salaire brut gagné et, sur des colonnes distinctes, toute prime ou temps supplémentaire.
- 1.10 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'utiliser le tableau d'affichage pour y afficher les communications d'ordre syndical ou professionnel.

ARTICLE 2 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration, de gestion de production de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 La présente convention a préséance sur les règlements de régie interne de l'Employeur.

ARTICLE 3 - RECRUTEMENT DE PERSONNEL

- 3.01 L'employeur embauche les personnes de son choix. Dès que l'embauchage d'un salarié régi par la présente convention est fait, l'Employeur doit en informer le Syndicat par écrit, dans les quinze (15) jours de l'embauchage, en donnant le nom, l'adresse, la fonction, les années d'expérience reconnues et la date de l'embauchage du nouveau salarié.

3.02 Tout nouveau salarié doit subir une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail à l'intérieur d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

Après quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la date du premier embauchage et peu importe le nombre de jours de travail réellement accomplis, le nouveau salarié devient automatiquement salarié régulier.

Les congés fériés sont considérés comme des jours de travail.

3.03 L'Employeur peut congédier un salarié à l'essai en tout temps, sur simple avis écrit d'une semaine, sans possibilité de grief.

ARTICLE 4 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 4.01
- a) Poste: localisation d'un salarié régi par la présente convention dans une classification et à un quart de travail.
 - b) Transfert: affectation permanente d'un salarié régulier à plein temps d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique ou semblable ou dont le salaire est identique ou semblable.
 - c) Promotion: affectation permanente d'un salarié régulier à plein temps d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé ou dont le salaire est plus élevé.

- 4.02 Lorsqu'un poste est créé ou devient vacant, l'Employeur affiche pendant sept (7) jours de calendrier le poste vacant. L'Employeur doit procéder à cet affichage dans les deux jours ouvrables suivant la vacance ou la décision de créer un poste.
- 4.03 Les salariés régis par la présente convention peuvent poser leur candidature par écrit à l'Employeur, dans les délais prévus à l'article 4.02, sous peine de nullité.
- 4.04 L'avis d'affichage devra comprendre les éléments suivants:
- a) le poste, le titre ou la classification;
 - b) le supérieur immédiat;
 - c) le salaire.
- 4.05
- a) l'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les quatre (4) jours de calendrier qui suivent la fin de l'affichage, le nom des salariés qui ont posé leur candidature.
 - b) L'Employeur fournit par écrit au Syndicat dans les quatre (4) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom du candidat qui a été choisi; le poste est accordé au salarié qui possède le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- c) Si, après l'expiration de la période d'essai de quinze (15) jours, l'Employeur n'est pas satisfait du candidat choisi, ce dernier retourne à son ancienne fonction ou à son ancien poste sans perte d'ancienneté; en tel cas l'Employeur fournit au Syndicat et employés salariés, les motifs de l'insatisfaction.

- d) Si d'autres salariés se sont portés candidats, l'Employeur met à l'essai le plus ancien parmi les candidats restants en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- e) D'autre part le candidat choisi peut retourner à son ancienne fonction ou à son ancien poste, à sa demande, avant l'expiration de la période d'essai de quinze (15) jours.

- f) Durant la période d'essai prévue au présent article, l'Employeur pourra retenir les services d'un salarié surnuméraire pour combler la vacance créée par le transfert ou la promotion.

4.06 Sous réserve des dispositions du chapitre 4, tout passage d'un salarié d'un poste à un autre, d'une fonction à une autre, d'un département à un autre, doit se faire sur une base volontaire, sauf dans le cas de manque de travail. Tel déplacement ne doit pas entraîner de diminution de salaire; si le salarié est déplacé dans un poste dont le salaire est supérieur, il reçoit le salaire prévu à ce poste pour la durée du déplacement.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié accumulée chez l'Employeur depuis la date de son premier jour de travail suivant son dernier embauchage.
- 5.02 L'ancienneté de chaque salarié prend effet seulement après la fin de la période de probation mais est alors rétroactive au premier jour de travail suivant son dernier embauchage.
- 5.03 L'ancienneté est conservée et continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) les vacances annuelles;
 - b) les jours fériés;
 - c) les congés autorisés prévus à la présente convention ou autorisés par l'Employeur;
 - d) durant une absence causée par un accident de travail ou une maladie industrielle relative au travail accompli chez l'Employeur;
 - e) au cours des douze (12) premiers mois suivant une mise à pied;
 - f) les suspensions.
- 5.04 Dans le cas d'absence motivée pour cause de maladie ou d'accident, l'ancienneté continue de s'accumuler pour une durée maximum de douze (12) mois et est conservée pour l'excédent jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.

Cette disposition cesse de s'appliquer dans le cas d'une personne qui aurait contracté un emploi chez un autre employeur.

5.05 L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) Par le départ volontaire du salarié.
- b) Par le congédiement du salarié à moins que ce congédiement ne soit annulé par la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur.
- c) Par la mise à pied du salarié pour une période excédant douze (12) mois.
- d) Si le salarié est absent pour cause de maladie-accident pour une période excédant trente-six (36) mois.
- e) Par le défaut de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours de la mise à la poste d'un avis de rappel au travail par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue par l'Employeur; une copie de cet avis est également adressée au Syndicat.

5.06 Le fait de reconnaître à un nouveau salarié un certain nombre d'années d'expérience ne lui confère pas une ancienneté établie en fonction desdites années d'expérience. Il n'est tenu compte de l'ancienneté que suivant les critères de détermination prévus au présent article.

5.07 Les parties conviennent que l'Annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Cette liste d'ancienneté

est mise à jour tous les ans par l'Employeur;
une copie de ladite liste est alors remise au
Syndicat et une autre affichée au tableau prévu
à cet effet.

ARTICLE 6 - MISE A PIED, MESURE DISCIPLINAIRE

PREAMBULE

L'Employeur s'engage à ne pas procéder à aucune
mise à pied dans les cas de changements technolo-
giques, dans le cas de changement d'oeuvre ou dans
le cas de changement administratif. Dans le cas
d'une baisse de production mettant en danger
l'entreprise, dans le cas de destruction totale
par le feu ou autre du laboratoire, dans le cas
de fermeture totale, l'Employeur peut procéder
à des mises à pied auquel cas il s'engage à respecter
les articles 6.01, 6.02, 6.03, 6.04 et 6.05.

- 6.01 L'Employeur s'engage à payer à tout salarié régulier
à plein temps mis à pied, une indemnité de trois
(3) semaines de salaire par années d'ancienneté
et une fraction additionnelle d'indemnité par fraction
additionnelle d'années d'ancienneté jusqu'à un
maximum de seize (16) semaines.
- 6.02 Cette indemnité est payée par fraction, équivalente
à une (1) semaine de salaire hebdomadaire aussi
longtemps que dure la cessation d'emploi, jusqu'à
concurrence de seize (16) semaines.

- 6.03 Si en vertu des raisons contenues dans le préambule, il doit y avoir réduction de la main-d'oeuvre, la mise à pied s'opère de la façon suivante:
- a) Les salariés saisonniers, les salariés surnuméraires, les salariés à temps partiel, dans cet ordre, sont mis à pied les premiers, indépendamment de toute considération.
 - b) S'il doit y avoir d'autres mises à pied, l'Employeur doit procéder dans l'ordre inverse de l'ancienneté des salariés permanents en commençant par les moins anciens et en remontant vers les plus anciens, à moins que le salarié concerné ne puisse remplir les exigences normales de la tâche affectée par la mise à pied.
- 6.04 Lors du réembauchage des salariés réguliers, 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 nouveau salarié, tous les salariés permanents qui ont été mis à pied dans les douze (12) mois précédents doivent être invités officiellement, par courrier recommandé, à revenir au travail.
- 6.05 Au cours du processus de rappel au travail, la procédure d'affichage est suspendue quant aux autres postes à combler, sauf, s'il s'agit de promotions.

- 6.06 Dans tous les cas de mesure disciplinaire imposée à un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.07 Une copie des avis, sanctions, mises en garde, doit être donnée par écrit dans les quatorze (14) jours de l'incident ou dans les quatorze (14) 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. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise incombe à l'Employeur.
- 6.08 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 les noms et adresse de l'Employeur.
- 6.09 Une démission est révoquée dans les soixante-douze (72) heures. L'Employeur fait parvenir, sur réception, copie des avis de démission au Syndicat. Une démission n'entre en vigueur que lorsque le Syndicat en reçoit l'avis. Cette disposition ne s'applique que dans la mesure où l'employé a donné un préavis écrit de sept (7) jours de calendrier de sa démission.
- 6.10 Tout employé qui sera absent de son travail en dehors des périodes prévues aux articles 7 et 8, pendant cinq (5) périodes non consécutives (une période pouvant comprendre de une (1) à cinq (5) journées) et ce, à l'intérieur d'une année, pourra faire l'objet de mesures disciplinaires, sauf si l'employé peut invoquer une excuse raisonnable dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 7 - SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

7.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés en tout temps sur les lieux de travail.

7.02 La compagnie n'est pas obligée de payer le salaire de l'employé qui quitte son emploi pour avoir refusé des travaux jugés dangereux pour sa santé et sa sécurité, et en cas de grief pour récupération de ses argents, le fardeau de la preuve est sur l'employé, à l'effet que le travail demandé était dangereux pour sa santé et sa sécurité.

7.03 a) Composition:

L'Employeur doit établir un comité paritaire de sécurité, composé d'un représentant de chacune des parties.

Les membres sont choisis par chacune des parties.

L'Employeur s'engage aussi à assurer la disponibilité du membre syndical du Comité de sécurité pour tous travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ce représentant peut, après avis au contremaître, se libérer pour enquêter sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Chacune des parties peut utiliser, à ses frais, l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité, qui peuvent participer à tous travaux reliés au Comité de sécurité.

Tous les travaux exécutés par ce Comité sont aux frais de l'Employeur et s'effectuent sur les heures normales de travail. Lors de sa participation à tous travaux du Comité de sécurité, le représentant syndical de ce Comité ne subit aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc... auxquels il a droit en vertu de la convention collective.

Ce comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine.

b) Fonctions du Comité:

Le Comité paritaire de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrits par les lois du Québec. Ces normes et règlements font partie intégrante de la présente convention collective. Tout salarié ou le Syndicat peut déposer un grief en vertu de ces règlements ou en vertu de l'existence de toute condition ou situation dangereuse préjudiciable à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Le Comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures, de même que sur tous les incidents qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures et des maladies industrielles.

Le Comité doit informer sur la prévention des accidents et des maladies industrielles pour tous les salariés. Cette information est transmise aux salariés durant les heures normales de travail et ce sans perte de salaire.

c) Pouvoirs du Comité:

Toute recommandation émanant du Comité paritaire de sécurité doit être mise en application par l'Employeur dans les délais prescrits.

d) Procédures aux réunions et procès-verbaux:

Chaque partie peut convoquer le Comité au besoin.

La présidence de chaque séance de ce Comité est assurée de façon alternative par les parties.

Le président n'a pas de vote prépondérant.

Chaque réunion ou travaux effectués par le Comité est suivi par un procès-verbal. Chaque membre du Comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions, ainsi que tous les documents de recherche relatifs à la sécurité et à la santé sur les lieux de travail.

7.04

L'Employeur remet aux membres du Comité toutes les statistiques déclarées à la Commission des Accidents de Travail ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans l'usine.

De même, l'Employeur s'engage à remettre aux membres du Comité tous rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des travailleurs.

- 7.05 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à la demande du Comité paritaire de sécurité tous les appareils de mesure nécessaires à la détermination des conditions de travail dans l'atelier. L'Employeur s'engage à fournir et entretenir en bon état de fonctionnement des thermomètres et des hydromètres (humidité relative) de bonne qualité, aux postes de travail déterminés par le Comité paritaire de sécurité.
- 7.06 Appareils protecteurs
L'Employeur fournit gratuitement les appareils protecteurs nécessaires selon le Comité paritaire de sécurité, à la santé et à la sécurité des ouvriers, tels que protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, bottes de sécurité, gants, habits, etc...; il est convenu que tous ces appareils protecteurs seront conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.
- 7.07 L'Employeur doit informer tout salarié de tout danger inhérent à sa tâche et de tous les processus de sécurité accompagnant ses fonctions, avant que celui-ci les occupe.

7.08 Aucune mise à pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle.

Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle est reconnu médicalement comme étant normal par le médecin du salarié, ce salarié réintègre ses fonctions occupées avant l'accident ou la maladie industrielle. Néanmoins, advenant que l'état de santé provoqué par une incapacité partielle permanente d'un salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle, nécessite le déplacement de ce salarié à d'autres fonctions, selon les rapports médicaux, l'Employeur s'engage à fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié et n'entraînant aucune perte de salaire ou de bénéfices présents et futurs prescrits selon la convention collective, en fonction du poste occupé avant l'accident de travail ou la maladie industrielle.

Advenant l'impossibilité pour l'Employeur de fournir un tel emploi, le salarié reçoit son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective, tant que cette possibilité n'est pas remplie. Le salarié en question a droit de refuser toute offre d'emploi qu'il juge pouvant aggraver son état de santé.

7.09 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des travailleurs, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections, études, enquêtes, sont remis aux deux (2) parties.

7.10 Lors de toute enquête ou rencontre reliée à la santé-sécurité, le Syndicat peut être accompagné de conseillers extérieurs de son choix et à ses frais.

ARTICLE 8 - CONGES

8.01 L'Employeur accorde 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 jours de congé avec solde pour l'unité est de vingt (20) jours de calendrier par année de convention.
- c) Toute libération de salariés doit être demandée aux moins deux (2) jours à l'avance, à moins de circonstances qui rendent impossible un tel avis; dans un tel cas, la libération doit être demandée le plus tôt possible.

8.02 L'Employeur libère, sans perte de la rémunération normale, les salariés représentant le Syndicat chaque fois qu'il y a des rencontres entre les parties, et plus particulièrement dans les cas suivants:

- a) Rencontres pour la négociation et pour la conciliation: deux (2) salariés.
- b) Rencontres avec le comité syndical du grief: un (1) salarié et le ou les salariés qui y sont convoqués lors des discussions qui sont prévues à l'article 11 de même qu'à l'arbitrage.
- c) Rencontres avec le comité exécutif du Syndicat.

8.03 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndicat à plein temps.

8.04 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande préalable de sept (7) jours, 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 de l'élection.

- 8.05 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande, un congé sans solde à tout salarié qui est élu à un poste de député provincial ou fédéral pour la durée de son premier mandat.
- 8.06 A la demande d'un salarié en congé sans solde, l'Employeur maintient sa participation au régime de prévoyance collective (assurances et régime de rentes) à condition que ledit salarié paie sa part et rembourse celle de l'Employeur.
- 8.07 L'Employeur s'engage à afficher toute offre de bourse de perfectionnement relative à un laboratoire de photographie, pour les salariés.
- 8.08 a) L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié titulaire d'une bourse ou d'un stage de perfectionnement dans un laboratoire de photographie.
- b) L'Employeur s'engage à accorder un congé avec solde d'au plus un (1) an à tout salarié régulier s'il accepte de poursuivre des études à l'étranger ou au pays, à la requête de l'Employeur, et suivant ses besoins tels que déterminés par celui-ci.

8.08

c) L'Employeur peut rembourser à tout salarié régulier qui en formule la demande, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

d) 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 et le salarié.

e) L'Employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.

f) Les congés prévus à la présente clause sont renouvelables selon entente des parties.

g) Toute demande de congé prévue au présent paragraphe de l'article 8, doit être précédée d'un avis d'au moins un (1) mois.

8.09

a) Lorsqu'il revient au service de la compagnie après avoir bénéficié d'un congé avec ou sans solde, le salarié touche au moins le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'il aurait accumulé s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé, sauf dans les cas des congés décrits aux paragraphes 8.03, 8.04, 8.05 et 8.08 f).

b) A la fin de tout congé avec ou sans solde, le salarié revient occuper le poste et la fonction, dans la même équipe de travail, qu'il occupait au moment de son départ, à défaut de quoi un poste équivalent monétairement.

- 8.10 a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin, il reçoit la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et l'indemnité qu'il a reçue comme juré ou témoin, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- b) Tout salarié appelé à témoigner en dehors de ses heures de travail devant tout tribunal ou commission d'enquête sur un sujet découlant de l'exercice normal de ses fonctions sera rémunéré au taux de temps simple, en incluant la durée du déplacement, déduction faite de toute indemnité qu'il reçoit.
- 8.11 a) dans le cas de décès du conjoint, du conjoint de droit coutumier ou d'un enfant, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
- b) dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;

c) dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre ou de la bru, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour un maximum de deux (2) jours ouvrables consécutifs au cours de la période qui s'écoule entre le décès et le jour des funérailles;

d) lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, une journée de congé payé sera accordée;

e) à l'occasion du mariage du salarié, celui-ci aura droit à trois (3) jours consécutifs de congé payé;

f) à l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, une journée de congé payé sera accordée;

g) pour bénéficier des dispositions prévues au présent article, le salarié doit aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail; dans les cas prévisibles, cet avis doit être donné le plus tôt possible.

- 8.12
- a) Un salarié régulier, ayant au moins un (1) an de service à la compagnie, a droit à dix (10) jours de congés de maladie payés par année.
 - b) Le salarié régulier peut utiliser dans une année les journées de congé de maladie non utilisées de l'année précédente, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.
 - c) Les journées de maladie pourront être monnayées en tout ou en partie au choix de l'employé, le 31 décembre de chaque année ou au départ de l'employé.
 - d) Pour avoir droit à ces congés de maladie, le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie, le plus rapidement possible et, si l'Employeur l'exige, le salarié doit produire un certificat de maladie de son médecin traitant pour tout congé de plus de trois (3) jours consécutifs.
 - e) Tout salarié régulier, ayant moins d'un (1) an de service à la compagnie, aura droit à une proportion desdits jours de congés de maladie payés mentionnés au paragraphe 8.12 a), basés sur la proportion des mois complets travaillés chez l'Employeur par rapport à une année. Par exemple, un salarié régulier qui aura six (6) mois de service à la compagnie, aura droit à cinq (5) jours de congés de maladie payés durant cette période.

- 8.13
- a) La salariée enceinte doit, au plus tard à partir du huitième (8e) mois de la grossesse, ou à toute autre date antérieure, déterminée par son médecin au moyen d'un certificat médical, prendre un congé régi par les dispositions qui suivent:
 - b) La salariée doit reprendre son travail dans les trois (3) mois qui suivent son accouchement, à moins d'avoir un certificat de son médecin attestant qu'elle en est incapable pour des raisons médicales et fixant une autre date de retour.
 - c) Le fait pour cette salariée de ne pas satisfaire aux dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe constitue un départ volontaire de sa part.
 - d) A son retour au travail, la salariée reçoit un montant forfaitaire équivalent à deux (2) semaines de salaire régulier; ce montant lui est définitivement acquis qu'à la condition qu'elle demeure au service de l'Employeur pour une période d'au moins un (1) an suivant son retour.

8.14 A compter du 1er janvier 1978:

- a) tout salarié ayant au 31 décembre de l'année en cours, moins d'un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacance payée pour chaque mois complet de service chez l'Employeur et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines;
- b) tout salarié ayant au 31 décembre de l'année en cours un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans de service, a droit à deux (2) semaines de vacances payées;
- c) tout salarié ayant au 31 décembre de l'année en cours trois (3) ans de service continu mais moins de dix (10) ans, a droit à trois (3) semaines de vacances payées;
- d) tout salarié ayant au 31 décembre de l'année en cours dix (10) ans et plus de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées;
- e) tout salarié ayant au moins un (1) an de service au 31 décembre de l'année en cours et qui prendrait ses vacances en totalité, entre le 1er novembre et le 30 avril, aura droit à une (1) semaine additionnelle de vacances payée.

- 8.15 Le 31 décembre est la date qui sert de base pour calculer le nombre de semaines ou de jours de vacances auxquels un salarié aurait droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.
- 8.16 Chaque salarié choisit entre le premier (1er) et le quinze (15) décembre de chaque année la ou les périodes où il prendra ses vacances. L'Employeur affiche les dates des vacances avant le 15 janvier. En cas de conflit dans les dates, l'ancienneté prime. Il ne peut y avoir plus de trente pour cent (30%) du personnel en vacances simultanément dans une même fonction, ou le même département.
- 8.17 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente entente, les parties s'entendent pour mettre sur pied un régime de prévoyance collective, assurance-vie, maladie et salaire dont la moitié doit être payée par l'Employeur, et la moitié par l'employé, et dont le coût pour l'Employeur devra être d'un maximum de quarante dollars (\$40.00) par mois par employé.

8.18 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.

8.19 Pour tous les salariés, les jours suivants sont considérés comme congés statutaires chômés:

- a) Jour de l'An
- b) lendemain du Jour de l'An
- c) Le Vendredi précédent la Fête de Pâques
- d) Fête de Dollard des Ormeaux
- e) Saint-Jean-Baptiste
- f) Fête du Canada
- g) Fête du Travail
- h) Fête de l'Action de Grâces
- i) Veille de Noël
- j) Noël
- k) Lendemain de Noël
- l) Veille du Jour de l'An
- m) 1er mai

8.20 Ces congés statutaires sont des jours chômés et payés et ne remplacent pas le congé hebdomadaire. Lorsque certains de ces congés surviennent durant les vacances d'un salarié, ils ne comptent pas comme jours de vacances et le salarié concerné peut les prendre consécutivement à ses vacances. Lorsque l'un de ces congés survient un jour non ouvrable, il est soit reporté à une autre date, soit remboursé en temps ou en argent, au choix de l'Employeur; si ce congé n'a pas été remboursé en temps dans les trente (30) jours qui suivent l'occurrence de ce congé, il est alors payé en argent.

- 8.21 Tout travail exécuté par un salarié pendant la période de travail où il aurait dû bénéficier d'un congé selon les dispositions des paragraphes .20 et .21 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 d'un minimum de quatre (4) heures.

ARTICLE - 9 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

- 9.01 a) La semaine de travail pour tous les salariés sera de trente-cinq (35) heures, de 9:00 heures a.m. à 17:00 heures p.m., du lundi au vendredi.
- b) Chaque salarié bénéficie chaque jour de une (1) heure pour dîner.
- c) Chaque salarié bénéficie d'une période de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, pour se reposer.
- d) Tout travail exécuté en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire.
- e) Les salariés seront tenus d'effectuer un maximum de cinq (5) heures par semaine de temps supplémentaire.

- f) Tout travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demie.

- g) Tout travail effectué le samedi, est rémunéré à temps et demie avec une créance minimum de quatre (4) heures.

- h) Tout travail effectué le dimanche, est rémunéré à temps double avec une créance minimum de quatre (4) heures.

- i) Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles à tour de rôle en tenant compte de l'ancienneté.

- 9.02
- a) L'Employeur ne peut modifier aucun quart de travail sans l'accord écrit préalable du Syndicat.

 - b) L'Employeur ne peut modifier aucun horaire de travail sans l'accord écrit préalable du Syndicat et du ou des salariés concernés.

9.03 Tout travail exécuté en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat est considéré comme temps supplémentaire.

9.05 Tout salarié rappelé au travail est rémunéré au taux du temps supplémentaire avec une créance minimum de quatre (4) heures.

10.01 Salaires:

a) Du 1er décembre 1979 au 30 novembre 1980,
les salaires seront les suivants:

	<u>Commence</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>4 ans</u>
Travail général mélange des solutions	\$5.50	\$5.83	\$6.16	\$6.50
Finition de Film	\$5.50	\$5.83	\$6.16	\$6.50
Opérateur machine à développer le papier	\$5.50	\$6.13	\$6.77	\$7.40
Finition Papier	\$5.50	\$6.13	\$6.77	\$7.40
Opérateur machine à développer le film	\$5.50	\$6.43	\$7.37	\$8.29
Opérateur agrandisseur	\$5.50	\$6.43	\$7.37	\$8.29
Opérateur sur tireuse automatique	\$5.50	\$6.43	\$7.37	\$8.29
Opérateur sur V.C.N.A. ou machine similaire	\$5.50	\$6.43	\$7.37	\$8.29
Correcteur couleurs	\$5.50	\$6.43	\$7.37	\$8.29

b) Du 1er décembre 1980 au 30 novembre 1981,
les salaires seront les suivants:

	<u>Commence</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>4 ans</u>
Travail général mélange des solutions	\$6.05	\$6.41	\$6.77	\$7.15
Finition du Film	\$6.05	\$6.41	\$6.77	\$7.15
Opérateur machine à développer le papier	\$6.05	\$6.74	\$7.44	\$8.14
Finition Papier	\$6.05	\$6.74	\$7.44	\$8.14
Opérateur machine à développer le film	\$6.05	\$7.07	\$8.10	\$9.11
Opérateur agrandisseur	\$6.05	\$7.07	\$8.10	\$9.11
Opérateur sur tireuse automatique	\$6.05	\$7.07	\$8.10	\$9.11
Opérateur sur V.C.N.A. ou machine similaire	\$6.05	\$7.07	\$8.10	\$9.11
Correcteur couleurs	\$6.05	\$7.07	\$8.10	\$9.11

c) Du 1er décembre 1981 au 30 novembre 1982, les
salaires seront les suivants:

	<u>Commence</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>	<u>4 ans</u>
Travail général mélange des solutions	\$6.65	\$7.05	\$7.44	\$7.86
Finition du Film	\$6.65	\$7.05	\$7.44	\$7.86
Opérateur machine à développer le papier	\$6.65	\$7.41	\$8.18	\$8.95
Finition Papier	\$6.65	\$7.41	\$8.18	\$8.95
Opérateur machine à développer le film	\$6.65	\$7.77	\$8.91	\$10.02
Opérateur agrandisseur	\$6.65	\$7.77	\$8.91	\$10.02
Opérateur sur tireuse automatique	\$6.65	\$7.77	\$8.91	\$10.02
Opérateur sur V.C.N.A. ou machine similaire	\$6.65	\$7.77	\$8.91	\$10.02
Correcteur couleurs	\$6.65	\$7.77	\$8.91	\$10.02

NB Dans chaque catégorie et suivant le nombre d'années d'expérience, des standards conformes à l'équipement utilisé et aux normes de la profession seront établis, après entente avec le Syndicat.

Si le coût de la vie, établi pour les douze (12) mois se terminant le 30 novembre 1982, excède 10%, l'Employeur s'engage à payer aux employés, la différence entre le coût de la vie et 10%, et ce au plus tard le 1er janvier 1983. En aucun cas, les salariés ne pourront en vertu de cette présente clause, gagner moins que ce qui est prévu à l'article 10.01 pour l'année se terminant le 30 novembre 1982.

- 10.02 Pendant toute la durée de la convention collective, l'Employeur ne peut instaurer aucun système de plan boni ou de rémunération au rendement, recourir à du personnel d'agence, donner en partie ou en totalité sa production à contrat ou à sous-contrat et prêter ou louer des salariés à un autre employeur.
- 10.03 L'avancement d'un échelon à un autre de l'échelle ci-haut prévue se fait à la date anniversaire d'entrée au service de l'Employeur; dans le cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire d'entrée en service, ou dans le cas de promotion ou nomination, la date de cette nouvelle augmentation, de cette promotion ou de cette nomination devient la nouvelle date anniversaire du salarié pour les fins de calcul de sa rémunération, le cas échéant.
- 10.04 Le salaire est versé le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail terminée cinq (5) jours auparavant. La paie de vacances est versée au moins quarante-huit (48) heures avant le départ du salarié.

- 10.05 a) Aucun salarié n'est tenu de mettre son véhicule à la disposition de l'Employeur; s'il accepte, l'Employeur lui verse \$0.25 par mille parcouru.
- b) L'Employeur rembourse les frais de stationnement nécessairement encourus pour fin d'exécution d'un travail requis par l'Employeur.
- 10.06 Un salarié qui est envoyé en service commandé dans une ville, une province ou un pays étranger recevra, pour toute période de vingt-quatre (24) heures, une somme maximum de cinquante dollars (\$50.00) pour le logement et les repas, prouvés par reçus. Les frais de transport sont à la charge de l'Employeur.
- 10.07 Un salarié requis de travailler en temps supplémentaire après minuit a droit au remboursement de ses frais de taxis pour retourner à son domicile jusqu'à concurrence de dix dollars (\$10.00).
- 10.08 Un salarié qui est requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire le soir, reçoit cinq dollars (\$5.00) pour un repas.

10.09 Le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, au salaire, aux heures de travail, aux primes versées par l'Employeur, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF

11.01 Dans cette convention, "grief" signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige,

- a) relatif à des conditions de travail ou d'emploi que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective;
- b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.

11.02 Tout employé ou tout groupe d'employés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat.

11.03 Dans les cas de congédiement, il est convenu que toutes les conditions existantes préalablement à tels congédiements, restent en vigueur tant et aussi longtemps que l'arbitre n'a pas décidé du contraire. Cependant cet alinéa ne s'applique pas dans le cas de vol, assaut ou dommages à la propriété.

- 11.04
- a) Tout grief d'un syndiqué est soumis par écrit, sur la formule prescrite au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Le grief est signé par l'intéressé lui-même et par un représentant syndical.
 - b) Tout grief collectif est soumis par écrit, sur la formule prescrite, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. 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 d'employés ou tous les syndiqués.
 - c) S'il s'agit d'un grief que le Syndicat lui-même peut présenter à l'Employeur, tel grief est soumis par écrit sur la formule prescrite, au supérieur immédiat non inclus dans l'unité de négociation. Ce grief est signé par le président et le secrétaire du Syndicat ou par leurs représentants autorisés.

11.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de régler les griefs promptement et s'engagent à faire diligence dans chaque cas. Priorité est donnée aux cas de congédiement, mise à pied et de suspension.

11.06 Tout grief est soumis dans les quatorze (14) jours de l'évènement qui lui a donné naissance ou dans les quatorze (14) jours de la date de la connaissance acquise de tel évènement par un syndiqué ou par le Syndicat, dans les cas qui le concerne et, dans tels cas, la preuve de la connaissance acquise après les délais incombe à l'employé et au Syndicat.

En cas d'erreur dans le calcul du salaire, les délais prévus au présent article pour formuler un grief débutent au moment de la réception du chèque contenant l'erreur présumée.

11.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où un grief a été déposé, les représentants de l'Employeur doivent rencontrer le représentant du Syndicat (et l'employé intéressé si ce dernier désire être présent, lorsqu'il s'agit d'un grief individuel ou sur demande de l'une des deux parties) en vue d'en arriver à un règlement.

11.08 Les représentants de l'Employeur doivent faire connaître leur décision par écrit au Syndicat et, s'il y a lieu, au syndiqué intéressé, dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

11.09 a) Si la décision des représentants 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 dix (10) jours ouvrables suivants.

L'une ou l'autre partie peut soumettre le grief au mécanisme accéléré d'arbitrage mis sur pied par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, auquel cas, ce sont les règles prévues par ce mécanisme qui s'appliquent.

b) Si le grief est soumis à l'arbitrage, le Syndicat avant l'expiration du délai prescrit de dix (10) jours ouvrables, de la nomination de l'arbitre, 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) Dans les dix (10) jours ouvrables de la constatation de l'irréconciliabilité des positions respectives des parties sur la question en litige, ou si la rencontre prescrite n'a pas eu lieu, ou si la

décision mentionnée au paragraphe 11.09 n'a pas été rendue dans les délais prescrits, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé suivant les dispositions du Code du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 11.10
- a) Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre.
 - b) 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, selon la convention, mais il ne peut amender la convention de quelque façon que ce soit. Les règles ordinaires d'interprétation des contrats s'appliquent.
 - c) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
 - 1) réintégrer l'employé avec pleine compensation;
 - 2) maintenir la mesure disciplinaire;
 - 3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un employé injustement traité peut avoir droit.

11.10 d) La sentence arbitrale, motivée et irrévocable, doit être rendue dans les trente (30) jours de la fin de la preuve. Elle lie les parties et est exécutoire dans les cinq (5) jours.

A défaut d'exécution de la sentence arbitrale dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où elle a été rendue, la partie concernée peut en demander l'exécution devant l'autorité judiciaire compétente.

Chaque fois que l'Employeur 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 de déterminer le ou les salariés qui y aura ou qui y auront droit.

11.11 Les honoraires et frais de déplacements 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. Pour le reste, le Syndicat et l'Employeur assument leurs dépenses respectives, sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

11.12 Les rencontres prévues dans la procédure de règlement des griefs ont lieu durant les heures de travail.

11.13 Tout employé impliqué dans un grief ou qui est l'objet d'une sanction peut être entendu sur convocation de l'une ou l'autre des parties, tant au cours de la procédure de règlement du grief qu'au cours de l'arbitrage.

- 11.14 a) L'Employeur ne peut prendre aucune sanction contre un employé 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 cet employé, avec copie au Syndicat, sauf dans les cas de matière grave qui ne peuvent souffrir aucun délai.
- b) L'employé qui reçoit un tel avertissement a le droit de donner sa version des faits à l'Employeur par écrit, (avec copie au Syndicat).

- 11.15
- a) Un avis pouvant justifier ou étayer une sanction disciplinaire contre un employé n'est pas invoqué contre lui si, au cours des six (6) mois qui suivent, il n'y a aucun motif de sanction disciplinaire enregistré contre lui.
 - b) Aucun congédiement ne peut être fondé sur des causes existantes ou connues par l'Employeur ou de son représentant depuis plus de six (6) mois, à moins qu'il ne s'agisse d'une répétition d'actes assimilables à une systématisation.

11.16 Un employé qui soumet un grief ne doit en aucune façon être inquiété ou importuné par l'Employeur.

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

- 11.18 Lorsqu'un employé est convoqué par l'Employeur, il peut toujours se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 11.19 a) Aucune entente particulière relative aux conditions de travail ou d'emploi ne peut être négociée entre un employé ou un groupe d'employés et l'Employeur hors de la présence d'un représentant syndical.
- 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.
- 11.20 a) Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables et peuvent être réduits ou prolongés de l'accord des parties.
- b) Aux fins du présent article, sont réputés jours ouvrables les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

- 12.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature du présent contrat, l'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés, un endroit pour manger, lequel endroit devra être entretenu par les employés eux-mêmes.
- 12.02 La rétroactivité au 1er décembre 1979 sera payée sans intérêts, en six (6) versements mensuels, égaux et consécutifs, le premier échéant le ^{15 de Oct} ~~1er~~ juillet 1980.
- 12.03 La présente convention collective se termine le 30 novembre 1982.
- 12.04 Les Parties se donnent par les présentes, quittance complète et finale de tout grief soumis ou potentiel, jusqu'à la date de signature des présentes.

12.05 A l'expiration de la convention, les Parties conviennent de continuer à en respecter toutes les dispositions, jusqu'à la grève ou la contre-grève.

SIGNEE A MONTREAL, ce

4 juillet 1980

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE PROFESSIONAL
COLOR SERVICES (C.S.N.)

Par:

Denis Leroy

Par:

Alma Craig

Par: _____

PROFESSIONAL COLOR SERVICES LTD.

Par:

Jm Louchery

Par: _____

ANNEXE "A"

Garbis Nalbandian	5 janvier 1970
Ellie McCrea	18 juin 1976
Glenn Craig	30 août 1976
Carole Lemieux	13 janvier 1977
Camy Jeroncic	19 juillet 1977
Denis Leroux	25 août 1977
Seta Vartanian	1 septembre 1977
Joseph Housepian	4 octobre 1977
Fred Van Driel	20 octobre 1977
Edith McCarthy	24 octobre 1977
Deborah Jazzar	23 février 1978
Haig Tokatlian	13 mars 1978
David Jones	17 juillet 1978
Demirdjian Nazar	24 avril 1979
Robert Pelletier	4 septembre 1979
Roger Gonvalez	1980
Kossein Ansary	1980
Ian Johnson	1980

Lettre d'entente quant à la sécurité-santé

- 1o. L'Employeur s'engage à déménager dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la mise en opération du processeur du troisième étage, ou au plus tard le 1er septembre, une partie des activités actuellement situées au deuxième étage de l'immeuble qu'il occupe pour les transférer au quatrième étage du même immeuble.
- 2o. Ce déménagement n'occasionnera pas de mise à pied.
- 3o. L'Employeur convient de faire nettoyer, réparer et peindre la toilette du deuxième étage dans les soixante (60) jours de la date de signature des présentes.
- 4o. Au plus tard le 15 ^{juillet} ~~juin~~ 1980, l'Employeur s'engage à faire le nécessaire pour que toutes les unités de climatisation étant actuellement en place dans les lieux de production, soient en état de fonctionnement, sauf pour une unité qui se trouve au deuxième étage et qui reste à être déterminée.
- 5o. L'Employeur convient d'installer dans les soixante (60) jours de signature de la lettre d'entente, un bain oculaire au deuxième étage.
- 6o. L'Employeur convient de permettre à tout employé qui renverse un volume important de produit chimique sur lui, d'aller sans perdre de rémunération se changer à son domicile.

70. Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'Employeur s'engage à faire le nécessaire pour que l'aération dans les chambres noires, des équipements C-41 et Paco, soit suffisante.

80. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

LD JH 5x2