

25273-01

Dépôt N°: 3 4 0 3 0 6 2

La présente 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 06703-3

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres
Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-25073-01**

Date Signature: 84-02-15 Reception: 84-02-20 Durée: Du 84-02-15 Au 86-12-01 Nombre de salariés régis par la convention collective: 35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'imprimerie et des communications local 145 de l'Un. typ. Intern. aff. à la FTQ CTC 8694 rue St-Denis, suite 3 Montréal, Qué H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant Bellevue Pathé Québec (1972) Inc 2000 rue Northcliff Montréal, Qué H4A 3K5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Heenan, Blaikie, Jelin, Potvin, Trépanier, Cobbett Att.: Me Pierre Trépanier 1001 de Maisonneuve O., ste 1400 Montréal, Qué H3A 3C8	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3994 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /sg** Date: **84-03-13**

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

(ci-après "le Syndicat")

'84 FEV 20 14 16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.
(ci-après "la Compagnie")

ET

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS SECTION LOCALE 145
(ci-après "le Syndicat")

SECTION 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 De promouvoir et de maintenir des relations de travail ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et les employés représentés par le Syndicat;

de déterminer les conditions de travail et le salaire des employés;

d'établir une procédure de règlement des griefs.

SECTION 2 - NON DISCRIMINATION

2.01 Les parties conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit d'un employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique, de son appartenance au syndicat ou de ses activités syndicales telles qu'elles sont permises par cette convention collective.

SECTION 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 L'administration de l'entreprise et la gestion des employés appartiennent à la Compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent entre autres, le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) organiser et distribuer le travail, diriger les employés, lesquels droits comprendront le droit de classer les employés et le droit de décider du personnel à qui le travail doit être assigné;
- c) sélectionner, engager, renvoyer, promouvoir, démettre ou discipliner les employés pour une cause juste et suffisante;
- d) le droit de mettre en pratique et de changer les procédés des opérations, faire des études sur le volume de travail, sur les allocations des tâches, les méthodes d'opération, de déterminer le travail à accomplir, les machines et outils à être utilisés, le

nombre d'employés requis en tout temps pour effectuer toutes et chacune des opérations, de déterminer les quantités de production, les procédés de fabrication et d'augmenter et/ou diminuer les opérations.

- 3.02 La Compagnie convient qu'elle n'exercera pas les fonctions ci-haut décrites d'une façon qui viendrait à l'encontre des dispositions de cette convention.

SECTION 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du droit d'association du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec pour représenter:

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exclusion des vendeurs et des employés de bureau."

- 4.02 La Compagnie ne concédera pas de sous-contrats dans le but de causer des mises à pied.

- 4.03 La juridiction du Syndicat est définie comme incluant tout le travail fait par les employés couverts par l'accréditation pour l'Employeur.

SECTION 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 a) Pour maintenir son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient chaque semaine, du salaire brut hebdomadaire, le montant et doit en faire la remise au Syndicat avant le dixième jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur remet, au même moment, au Syndicat avec copie au délégué syndical la liste des employés ayant travaillé durant le mois, le salaire brut gagné ainsi que le montant de la cotisation syndicale pour chaque employé.

- b) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

5.03 Renseignements

L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé. Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

- 5.04 L'Employeur continue d'indiquer sur le TP-4 de chaque employé le montant total des cotisations syndicales prélevées durant une année.

SECTION 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Délégué syndical

S'il est nécessaire pour l'employé ou le délégué syndical de s'occuper de l'application de la convention collective durant les heures de travail, il pourra le faire après en avoir obtenu préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne devra pas être déraisonnablement refusée.

6.02 Copie de la convention

- a) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs droits et engagements vis-à-vis l'Employeur, ce dernier remettra une copie de la convention à chaque employé dans les trente (30) jours de la signature de la convention. (Format de poche).
- b) L'Employeur en remettra également vingt-cinq (25) copies au Syndicat.

6.03 Tableau d'affichage

Le délégué syndical et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé par l'Employeur à un endroit con-

venu mutuellement, les avis ou les communications du Syndicat que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Seuls le délégué syndical et ses assistants ont le droit de poser et retirer les avis syndicaux qui doivent être signés par un représentant mandaté du Syndicat. Les avis et communications du Syndicat ne doivent pas être contraires au but de la convention.

6.04 Activités syndicales à l'extérieur

Tout employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat à son congrès annuel et/ou pour assister aux assemblées de l'exécutif du Syndicat, pourra s'absenter de son travail pour assister à ces réunions après en avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de l'Employeur. La demande d'autorisation devra être faite par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance sauf dans le cas où il s'agit d'un employé élu sur le comité exécutif de la section locale 145 du Syndicat, auquel cas ledit employé pourra s'absenter sans autorisation pour assister aux réunions mensuelles et ce, sur préavis de deux (2) semaines. Un seul employé à la fois pourra ainsi être autorisé à prendre un tel congé et le total de telles absences ne dépassera pas vingt (20) jours d'absence du travail par année de convention pour l'ensemble des employés de l'unité de négociation. Un tel congé, lorsqu'il est accordé, sera sans solde sauf pour deux (2) jours.

6.05 Un employé nommé ou élu sur un poste de permanent syndical à la section locale 145 continuera d'accumuler son ancienneté pendant la durée de la présente convention collective lors de telle absence. Il devra aviser l'Employeur un (1) mois avant son départ et un (1) mois avant son retour.

6.06 L'Employeur mettra à la disposition du délégué syndical une filière laquelle sera placée à un endroit mutuellement convenu.

6.07 Des réunions syndicales d'unité pourront être tenues dans l'Entreprise à l'occasion, à un moment déterminé entre le délégué syndical et la Compagnie.

SECTION 7 - COMITÉS

- 7.01 Un comité conjoint de relations de travail composé de trois (3) membres du Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours de la convention. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux conditions de travail qu'une partie voudrait soumettre à l'autre. Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller extérieur pour l'une des rencontres dudit comité en autant qu'elle en aura avisé l'autre partie à l'avance. Il est convenu que ce comité se réunira une fois par mois et que l'employé concerné par un grief pourra être présent à ce comité lors de la discussion de son grief.
- 7.02 Un comité conjoint de santé et sécurité devra être formé conformément aux exigences de la Loi 17.
- 7.03 Tout employé participant à des rencontres patronales/syndicales autorisées par cette convention collective pourra le faire sans perte de salaire.

SECTION 8 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 8.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.
- 8.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible, et il est convenu qu'en autant que possible, un employé assisté de son délégué tentera de régler toute plainte avec son supérieur immédiat avant de se servir de la procédure de grief ci-après établie.
- 8.03 Si l'employé n'a pu régler sa plainte avec son supérieur immédiat et si la plainte est qualifiée comme un grief selon l'article 8.01, l'employé doit présenter son grief par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier de l'incident causant le grief ou de la connaissance qu'en a l'employé, et ce dans l'ordre ci-après établi.

Le grief est présenté par écrit au gérant du personnel par l'employé accompagné de son délégué.

Le comité des relations de travail devra se réunir dans les quinze (15) jours de calendrier de ladite soumission. La décision de la direction devra être transmise par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours de calendrier de la rencontre prévue ci-haut.

8.04 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus à l'article 8.03, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'article 9 dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse de la direction.

8.05 A défaut de l'employé ou du Syndicat de procéder au stade suivant dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la décision rendue à l'article 8.03, le grief sera considéré comme ayant été réglé.

8.06 a) Les délais et la procédure énoncés dans ce présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie.

b) Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut entraîner l'annulation du grief.

8.07 Grief de renvoi

Si un employé prétend avoir été injustement congédié, il devra soumettre un grief par écrit au directeur du personnel dans les dix (10) jours de calendrier de l'incident.

SECTION 9 - ARBITRAGE

9.01 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie par écrit, dans les délais prévus à l'article 8.04. Les griefs seront entendus et jugés par un arbitre unique.

9.02 A défaut d'entente, sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Minis-

tère du travail et de la main-d'oeuvre pour nommer l'arbitre d'office.

- 9.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 9.04 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux (2) parties.
- 9.05 Chacune des parties paient la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.06 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir de confirmer, annuler, ou réduire la mesure disciplinaire. L'arbitre aura le pouvoir de modifier un congédiement, une suspension ou toute autre mesure disciplinaire s'il vient à la conclusion que la mesure disciplinaire imposée était injuste ou déraisonnable dans les circonstances.

SECTION 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention collective la Compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas faire de grève.

SECTION 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 Aux fins de cette convention l'ancienneté signifie la durée de service accumulé par un employé depuis sa dernière date d'embauche.
- 11.02 a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas été à l'emploi de la Compagnie pour un total de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. A compter de lors son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage. Le Syndicat

ne contestera pas le congédiement d'un employé à l'essai et un congédiement de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief durant la période d'essai. Les employés en probation sont cependant sujets aux autres dispositions de la convention.

- b) L'Employeur avise le Syndicat du nom de tout employé qui termine sa période de probation.

11.03 Un employé perdra toute ancienneté si:

- a) Il quitte volontairement son emploi au service de la Compagnie;
- b) il est congédié à moins qu'il ne soit réinstallé par sentence arbitrale;
- c) il est mis à pied pendant une période équivalente à l'ancienneté à son crédit (au moment de sa mise à pied) jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- d) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée dont copie sera envoyée au Syndicat, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis sauf dans les cas de raisons hors du contrôle de l'employé.

Pour bénéficier du délai de cinq (5) jours mentionné ci-haut, l'employé doit informer la Compagnie de ses intentions dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'un avis de retour au travail.

11.04 Accumulation

L'ancienneté d'un employé continuera de s'accumuler pendant les absences suivantes:

1. Sa mise à pied pendant la période prévue à 11.03 c);
2. sa maladie ou accident pendant une période équivalente à l'ancienneté à son crédit jusqu'à un maximum de

dix-huit (18) mois, après quoi l'employé maintiendra son ancienneté;

3. son congé de maternité, selon la période prévue à la loi;
4. lors de toute absence prévue à la convention.

SECTION 12 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Dans les cas de promotion à des postes compris dans l'unité de négociation, l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application obtiendra le poste à condition toutefois qu'il soit capable de répondre aux exigences normales de la tâche. Il est convenu que les applicants devront, si la Compagnie le désire, se soumettre à un test afin de déterminer s'ils sont capables de répondre aux exigences normales de la tâche. L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quinze (15) jours sur le poste. A la fin de cette période, il pourra cependant être retourné à son ancienne occupation s'il est établi qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences normales de la tâche. L'Employeur explique les motifs de son refus à la personne concernée.

12.02 Lorsqu'il y a une ouverture permanente pour un poste de travail compris dans l'unité de négociation ladite ouverture sera affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables pendant laquelle les employés intéressés pourront poser leur candidature pour ledit poste. Le poste sera accordé en fonction des critères établis à l'article 12.01.

12.03 Lorsqu'un employé est affecté à un travail dont le taux de salaire est plus élevé que celui de son travail régulier, il sera rémunéré au taux de salaire plus élevé pour une durée minimum de trois (3) heures en autant que son assignation temporaire soit d'une durée de plus d'une (1) heure et de moins de trois (3) heures.

Si son assignation temporaire est pour une durée de plus de trois (3) heures, il recevra ce taux plus élevé pour

toutes les heures qu'il travaillera alors au cours de la-dite journée.

Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un travail dont le taux de salaire est moins élevé que celui de son travail régulier, il maintiendra pour la durée de cette affectation son taux horaire régulier.

SECTION 13 - MISES A PIED

13.01 Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un département pour plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, l'employé possédant le moins d'ancienneté sur cette occupation dans ce département sera sujet à une mise à pied. L'employé ainsi sujet à une mise à pied a le droit de remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une occupation commandant un taux équivalent ou un taux inférieur dans le même département pourvu qu'il soit capable de répondre aux exigences normales de la tâche et que l'employé déplacé possède moins d'ancienneté que celui qui le remplace. Les employés qui seront mis à pied d'un département en accord avec ce qui précède auront droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté qu'eux et détenant une fonction équivalente ou inférieure dans un autre département pourvu qu'ils aient la compétence, l'habileté et les connaissances nécessaires pour remplir la-dite fonction.

13.02 Les employés recevront avant d'être mis à pied un préavis d'une (1) semaine ou seront payés l'équivalent d'une (1) semaine de salaire. Ce préavis sera de deux (2) semaines dans le cas des employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté. Cet article ne reçoit pas d'application dans le cas d'employés rappelés pour une courte période alors qu'ils sont déjà en mise à pied.

13.03 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail suivant une mise à pied, celui-ci se fera par ancienneté, dans l'ordre inverse de la mise à pied en autant que l'employé rappelé soit capable de satisfaire aux exigences normales du poste alors disponible.

SECTION 14 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 14.01
- a) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée susceptible de modifier substantiellement la nature d'une fonction existante.
 - b) L'Employeur avise par écrit le Syndicat deux (2) mois à l'avance de tout changement technologique susceptible de modifier substantiellement les procédés de travail actuels et d'entraîner du reclassement des employés occupant alors ces fonctions.
 - c) Le comité de relations de travail se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les employés impliqués et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toute nouvelle condition de travail en découlant.

14.02 L'Employeur accordera à l'employé affecté par un changement technologique l'entraînement requis pour s'adapter audit changement en autant qu'il a les qualifications de base requises pour répondre aux exigences de la nouvelle fonction dans un délai raisonnable.

14.03 Si un employé affecté par un changement technologique n'est pas qualifié pour l'entraînement prévu ci-haut, il aura droit de déplacer un employé de laboratoire possédant moins d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail dudit employé.

SECTION 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Il est entendu que l'employé qui est congédié ou suspendu peut rencontrer son délégué syndical avant de quitter l'établissement. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le supérieur immédiat concerné.

15.02 Lorsque l'Employeur convoque un employé pour lui remettre une mesure disciplinaire, il doit aussi convoquer le délégué syndical. Une copie de toute mesure disciplinaire

écrite remise à un employé sera envoyée au Syndicat indiquant les motifs de la mesure disciplinaire.

- 15.03 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier accompagné de son représentant syndical.
- 15.04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive similaire durant cette période.
- 15.05 Aucun fait antérieur à la signature de la présente convention ne peut être retenu contre un employé dans l'application de toute mesure disciplinaire postérieure à la signature de la présente convention.

SECTION 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la semaine de travail prévue à l'article 16.02 est garantie.
- 16.02 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures. La journée normale de travail sera de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 16.03 Pour les fins d'application de l'article 16.02, il est convenu que l'équipe de nuit commençant à minuit ou avant minuit le vendredi et se continuant le samedi sera considérée comme une équipe du vendredi, et l'employé sera rémunéré à son taux régulier pour toutes les heures travaillées sur cette équipe prévues normalement à l'horaire de travail, y compris les heures travaillées le samedi sur cette équipe régulière.
- 16.04 a) Il est convenu que des cédules de travail pour deux (2) semaines continues, seront affichées au plus tard le jeudi précédant la première semaine où elles entreront en application.
- b) Aux services de tirage, développement et révision/négathèque/expédition-réception, ces cédules de travail

comprendront une équipe volante de travail qui sera sujette aux conditions suivantes:

- i) Cette équipe sera affectée à des heures de travail, mais l'employeur pourra, sans préavis, changer les heures de travail pendant la semaine;
- ii) ce changement d'heures pourra survenir à n'importe quel moment:
 - a) soit avant que l'employé se présente au travail. Dans ce cas, l'employeur avisera par téléphone l'employé du changement d'heures;
 - b) soit après que l'employé s'est présenté au travail. Dans ce cas l'employé quittera son travail pour y revenir le même jour selon le nouvel horaire de travail.
- iii) les employés seront affectés à l'équipe volante par rotation et ne pourront pas y être affectés en moyenne plus d'une (1) semaine sur trois. Ils en seront avisés le jeudi précédant la semaine où ils seront sur l'équipe volante;
- iv) il doit cependant toujours y avoir un délai de dix (10) heures entre la fin d'une journée de travail ainsi cédulée et le début de la journée de travail suivante.

16.05

Les employés travaillant sur la deuxième équipe recevront une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure en plus de leur taux horaire régulier. Les employés travaillant sur la troisième équipe recevront une prime de soixantequinze cents (\$0.75) l'heure en plus de leur taux horaire régulier. Pour les fins d'application de la présente convention la première équipe signifiera celle dont les heures régulières de travail sont entièrement cédulées entre 07h00 et 18h00. La deuxième équipe signifiera celle dont les heures régulières cédulées se terminent après 18h00 et avant 24h00 (minuit). La troisième équipe signifiera

celle dont les heures régulières cédulées se termineront après 24h00 (minuit) ou débuteront avant 07h00.

16.06 Tous les employés bénéficient sans perte de salaire, de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par jour; le moment de la prise de ces périodes de repos sera déterminé dans chaque département selon les exigences de la production. Comme par le passé, la coutume concernant les heures de repas continuera de s'appliquer.

- 16.07
- a) Les employés devront prendre leur période de repas entre la troisième (3e) et la cinquième (5e) heure de travail de leur équipe, le tout tel qu'entendu entre l'employé et son supérieur immédiat;
 - b) lorsque l'Employeur requiert de l'employé de continuer à travailler durant la période de repas, cet employé reçoit l'équivalent de la période de repas au taux supplémentaire et une allocation de repas de six dollars (\$6.00).
 - c) lorsque l'Employeur requiert de l'employé de continuer à travailler pendant ses périodes de repos, cet employé reçoit l'équivalent de ce temps au taux supplémentaire.

SECTION 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Tout travail exécuté par un employé en plus de ses heures régulières de travail pour une journée ou une semaine de travail sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré tel que ci-après prévu.

17.02 Les quatre (4) premières heures supplémentaires travaillées par un employé en surplus de ses heures régulières de travail seront rémunérées au taux de temps et demi (1½).

Tout temps supplémentaire effectué par un employé en surplus de douze (12) heures dans une même journée ou en surplus des quatre (4) premières heures le samedi et tout temps supplémentaire effectué les dimanches et jours fériés, est rémunéré au taux de temps double (2).

- 17.03 Pour les fins de computation des heures travaillées dans une semaine ou une journée de travail au sens du présent article, les heures d'absence autorisées par la présente convention seront réputées avoir été travaillées.
- 17.04 Tout travail exécuté le dimanche en plus des premières cinquante (50) heures de travail au cours d'une même semaine de travail sera rémunéré au taux double et demi ($2\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier de l'employé.
- 17.05 Tout employé qui est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail après la fin de sa journée régulière de travail reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.
- 17.06 a) i) Si immédiatement après ses heures régulières de travail pour une journée, un employé est requis de travailler en temps supplémentaire pour trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$) continues ou plus, il aura droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payable au taux applicable.
- ii) Si immédiatement après ses heures régulières de travail pour une journée, un employé est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures continues ou plus, il recevra un montant de six dollars (\$6.00) en plus de son salaire, pour défrayer le coût de son repas.
- b) i) Si en plus de ses heures régulières de travail pour une semaine, un employé est requis de travailler en temps supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour férié pour cinq (5) heures continues ou plus, il aura droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payable au taux applicable et il recevra un montant de six dollars (\$6.00) en plus de son salaire, pour défrayer le coût de son repas. Le présent paragraphe s'applique à toute tranche de cinq (5) heures continues de travail en temps supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour férié.
- 17.07 Pour les fins d'application du présent article, la semaine de travail sera répartie du lundi 00h01 au dimanche 24h00.

17.08 Il est convenu que tout employé requis de travailler les samedis et/ou dimanches aura droit à au moins quatre (4) heures de travail lors de ces journées.

17.09 Lors de demande de temps supplémentaire, l'employeur avise les employés le plus tôt possible à l'avance.

SECTION 18 - CONGÉS STATUTAIRES

18.01 Les jours suivants sont reconnus comme congés statutaires payés aux conditions déterminées au présent article:

1. Le jour de l'An
2. La lendemain du jour de l'An
3. Le vendredi saint
4. Le lundi de Pâques
5. La fête de la Reine
6. La fête nationale
7. Le jour du Canada
8. Le fête du travail
9. Le jour de l'Action de grâces
10. La veille de Noël
11. La jour de Noël
12. Le lendemain de Noël
13. La veille du jour de l'An

18.02 Pour avoir droit au paiement des congés statutaires ci-haut mentionnés, un employé doit avoir travaillé tel que cédulé le jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le congé, à moins qu'il n'ait obtenu au préalable une permission de s'absenter de son supérieur immédiat.

18.03 Les employés éligibles qui ne travaillent pas un jour de congé statutaire, seront payés pour une journée normale de travail à leur taux régulier.

18.04 Les employés éligibles qui travaillent un jour de congé statutaire, tel que prévu à l'article 18.01 seront payés au taux de temps double pour les heures où ils auront travaillé en plus de la paie ordinaire de congé prévue à l'article 18.03.

18.05 Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à

un autre jour soit par la Loi ou par ordonnance, le congé sera reporté au dernier jour ouvrable précédant ou suivant ledit congé le tout tel qu'il sera déterminé par la Compagnie eu égard aux exigences de l'entreprise et aux recommandations du Syndicat.

18.06 Si un congé statutaire prévu ci-haut survenait au cours des quinze (15) premiers jours de l'absence d'un employé malade ou accidenté et recevant de l'indemnité-maladie, de l'assurance-groupe ou de la compensation sous la Loi des accidents de travail du Québec, l'employé recevra alors pour ce congé, la différence entre son taux horaire pour une journée normale de travail et les bénéfices journaliers qu'il reçoit alors de l'assurance-groupe ou en vertu de la Loi des accidents de travail du Québec.

18.07 Si un jour de fête survient pendant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à un (1) jour de vacances additionnel payé, ou à une compensation monétaire équivalente, le tout tel qu'il sera déterminé par entente entre l'employé et la Compagnie.

SECTION 19 - VACANCES

19.01 Les employés auront droit chaque année à des vacances rémunérées à leur taux de salaire régulier, basées sur leur service continu auprès de la Compagnie depuis leur dernier engagement.

19.02 La période de qualification pour les vacances sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

19.03 Les employés qui auront complété moins d'un (1) an de service continu au 1er janvier d'une année, auront droit à un journée de vacances payée pour chaque mois complété de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Chaque telle journée de vacances sera payée à la moyenne journalière de salaire gagnée au cours de l'année de calendrier précédente ou à quatre pour cent (4%) du total des gains de l'année de référence.

19.04 Les employés qui ont complété un (1) an de service continu le 1er janvier auront droit à deux (2) semaines de va-

cances rémunérées à quatre pour cent (4%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.05 Les employés qui ont complété quatre (4) ans et moins de dix (10) ans de service continu le 1er janvier auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à six pour cent (6%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.06 Les employés qui ont complété dix (10) ans et moins de vingt-cinq (25) ans de service continu le 1er janvier auront droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à huit pour cent (8%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.07 Les employés qui ont complété vingt-cinq (25) ans de service continu le 1er janvier auront droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à dix pour cent (10%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.08 La Compagnie préparera des cédules de vacances pour tous les employés qui se qualifient en tenant compte de la période de vacances désirée par chaque employé et les exigences d'opération de la Compagnie. Dans l'attribution des périodes de vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence en autant qu'il est pratique de le faire. Chaque employé devra faire parvenir à la Compagnie avant le 1er février de chaque année une liste de trois (3) choix de dates de vacances. Chaque employé sera avisé avant la fin du mois de février de chaque année de la date où il devra prendre ses vacances. La date de vacances d'un employé peut être changée par consentement mutuel des parties.

SECTION 20 - CONGÉS FAMILIAUX

20.01 Tout employé aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants pour les fins et périodes suivantes:

a) décès de son épouse ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

b) décès de son père, mère, frère, soeur, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

La Compagnie aura le droit d'exiger de l'employé la production d'un certificat de décès de la personne concernée.

20.02 Mariage

a) A l'occasion de son mariage, l'employé aura droit à trois (3) jours de congé payé consécutifs.

b) A l'occasion du mariage de son fils ou de sa fille, l'employé aura droit de s'absenter sans perte de salaire un jour ouvrable.

20.03 Naissance ou adoption

Un employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, deux (2) jours lors de la naissance de son enfant et un (1) jour lors de l'adoption de son enfant.

20.04 Convocation de la cour

Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé à agir comme juré ou candidat juré, la période d'absence du travail est considérée comme du temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré ou de candidat juré, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour approprié.

SECTION 21 - ASSURANCE SPÉCIALE

21.01 L'Employeur accepte de retenir à la source sur la paie de chacun de ses employés qui désire participer à l'assu-

rance-groupe "le plan 145" les montants que ceux-ci lui auront autorisé à retenir. L'Employeur en fait la remise dans les dix (10) jours du mois suivant.

SECTION 22 - RÉGIME DE RENTES

- 22.01
- a) A partir du 1er janvier 1984, l'Employeur consent à contribuer au plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA), (ci-après dénommé Le Plan) soixante cents (\$0.60) pour chaque équipe de travail rémunérée de chaque employé régulier couvert par cette entente dans le but d'établir une pension de retraite, des indemnités de décès et autres indemnités s'y rattachant pour les employés réguliers assujettis de l'Employeur et autres employeurs y contribuant. Les contributions seront faites pour toute équipe de travail pour laquelle un employé régulier est rémunéré (y compris absence en maladie, vacances, jours de fête, compensation d'invalidité, absences pour cause de décès, devoir de juré). Le Plan est administré conjointement par les mandataires du Syndicat et des employeurs.
- b) Les contributions doivent être faites par chèque, mandat de banque ou autre moyen d'échange reconnu et payable au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA), et envoyées au Canada Permanent Trust, 20 Eglinton Avenue West, Toronto, Ontario M4R 2E2, Canada, pas plus tard que le 10 du mois suivant, avec les rapports sur des formules à être fournies par le Plan. Les formules de remise fournies par l'I.T.U. Negotiated Pension Plan (Canada) doivent être envoyées par l'Employeur à Boîte Postale 2341, Colorado Springs, Colorado 80901, pas plus tard que le 10 du mois suivant celui pour lequel les contributions sont dues.
- c) Le titre aux sommes versées au Plan sera attribué et détenu exclusivement par les mandataires en fidéicommiss afin de pourvoir aux indemnités prévues par le Plan et en payer les frais.
- d) L'Employeur consent à ce qu'en plus des droits du Syndicat à mettre en force cette section, les manda-

taires auront le droit discrétionnaire de prendre tout action nécessaire pour percevoir toutes contributions ou tout argent dû et à percevoir par le Plan et pour se procurer les rapports en retard. L'Employeur reconnaît, de plus, que les mandataires ont le droit de collecter des frais légaux raisonnables et les dépenses contractées en relation ci-jointe. L'Employeur remettra au délégué syndical une copie des formules de quittance reçues du Plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA) dans les cinq (5) jours de la réception de ces formules.

SECTION 23 - CONGÉ-MALADIE

- 23.01
- a) A compter du 1er janvier 1984, chacun des employés a droit à six (6) jours de maladie payés annuellement. Ces congés s'accumulent à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois travaillé. Lorsqu'un employé quitte le travail durant une année et qu'il a utilisé plus de jours de maladie que le prorata prévu ci-dessus, l'Employeur peut retenir de la dernière paie de l'employé, les montants ainsi avancés.
 - b) A titre d'expérience, les six (6) jours de maladie prévus précédemment peuvent être utilisés comme congés mobiles. Pour prendre un congé mobile, une entente doit intervenir entre l'employé et l'Employeur quant à la date de prise de tel congé.
 - c) Les jours de congé-maladie accumulés non utilisés au cours d'une année seront payés avant la fin de l'année au taux horaire régulier d'un employé ou accordé en congé payé le tout selon une entente à intervenir entre les parties.

SECTION 24 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 24.01
- L'Employeur s'engage à rembourser sur demande tout montant supérieur à vingt dollars (\$20.00) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.

SECTION 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

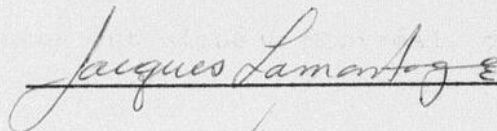
25.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 1er décembre 1986.

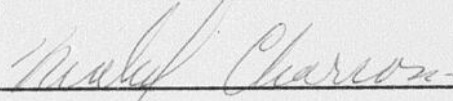
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Assurance-groupe et Régime de retraite


La Compagnie convient que le plan d'assurance-groupe et le régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention collective demeureront en vigueur pendant la durée de la convention collective, le tout selon les termes et conditions y prévues.

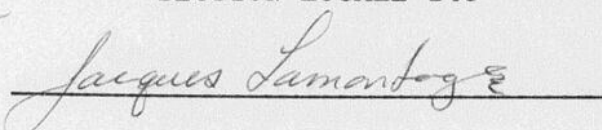
Les parties conviennent que pendant la durée de la convention collective, un comité sera formé pour étudier les modalités de l'assurance-groupe et pour faire, à la lumière de ces études, des recommandations en vue de modifications à ce régime.


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Stand-by

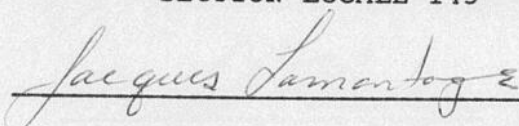
- a) Lorsqu'un employé est requis par l'Employeur d'être disponible pour entrer au travail un jour de congé hebdomadaire ou un jour de congé statutaire, il est rémunéré pour quatre (4) heures à taux simple pour chaque quatre (4) heures où il est requis d'agir comme tel.
- b) Si un tel employé en disponibilité est requis d'entrer au travail, il est alors rémunéré pour deux (2) heures à taux simple et les dispositions concernant les rappels au travail s'appliquent.
- c) Pour être rémunéré pour cette période de disponibilité, l'employé doit pouvoir être rejoint en tout temps par l'Employeur durant cette période.

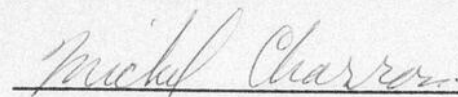
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Classification de travail

Les parties conviennent que pendant la durée de la convention, un comité sera formé et comprendra au moins un (1) représentant du Syndicat.

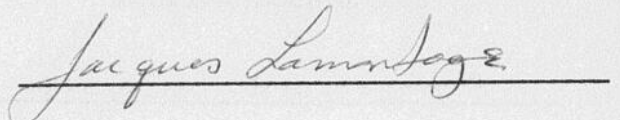
Le comité étudiera les différents aspects des classifications de travail (classes, salaires, etc.), et fera à la lumière de ces études, des recommandations en vue d'implanter des structures d'application de ce système.

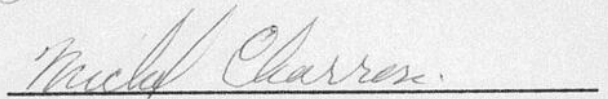
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15^e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Temps supplémentaire reporté en temps

A titre expérimental les parties conviennent que le travail en temps supplémentaire qu'un employé peut accomplir est compensé en temps ou en argent au choix de l'employé, l'un et l'autre se calculant au taux de temps supplémentaire.

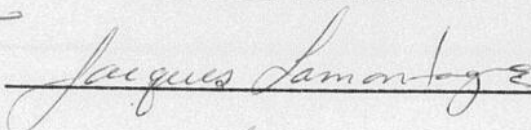
Dans l'application du présent article, le temps supplémentaire est payé en argent à moins que l'employé n'avise l'employeur qu'il prendra ce temps en temps. Le moment où ce temps est pris est déterminé après entente entre l'employé et l'employeur. A défaut d'entente, le temps supplémentaire est remboursé en argent. Un employé ne peut accumuler plus de dix (10) jours en temps.

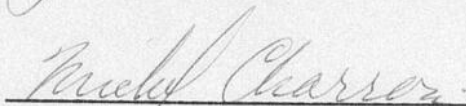
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145








LETTRE D'ENTENTE

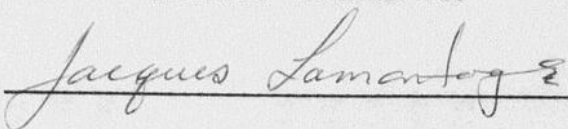
Lors du paiement de la paie pour la semaine du 1er mai 1984, les employés qui auront été éligibles au paiement de la fête du 1er mai, en conformité avec les dispositions de la convention collective, recevront une (1) journée additionnelle de paie.

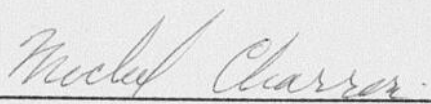
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.



LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145





ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DE L'ENTRETIEN:</u>			
Technicien à l'entretien industriel:			
Classe 1	9.54	10.02	10.52
Classe 2	10.39	10.91	11.45
Classe 3	10.81	11.35	11.92
Classe 4	11.66	12.24	12.86
Classe 5	12.61	13.24	13.91
Classe 6	13.78	14.47	15.19
Classe 7	14.96	15.70	16.49
Préposé à l'entretien général:			
Classe 1	5.34	5.61	5.89
Classe 2	6.41	6.73	7.07
Classe 3	7.12	7.48	7.85
Classe 4	7.69	8.07	8.47
Classe 5	8.22	8.63	9.06

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DU DÉVELOPPEMENT:</u>			
Classe 1 - Apprenti	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Opérateur d'une (1) machine	6.23	6.54	6.87
Classe 3 - Opérateur de 2 machines	6.83	7.17	7.53
Classe 4 - Opérateur de 3 machines	7.65	8.04	8.44
Classe 5 - Opérateur de 4 machines	8.31	8.73	9.16
Classe 6 - Opérateur de 5 machines	8.90	9.35	9.82
Classe 7 - Opérateur de 6 machines	9.50	9.97	10.47
Classe 8 - Opérateur de 7 machines	10.09	10.60	11.13
<u>SERVICE DU TIRAGE:</u>			
Classe 1 - Apprenti	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Opérateur d'une (1) machine (Dupue)	6.53	6.86	7.20
Classe 3 - Opérateur de 2 machines (Machine C & Dupue)	7.42	7.79	8.18
Classe 4 - Opérateur de 3 machines (Dupue, Machine C & C5 Peterson)	8.90	9.35	9.82
Classe 5 - Opérateur de 4 machines	9.97	10.47	11.00

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DE L'ÉTALONNAGE:</u>			
Classe 1 - Apprenti	8.90	9.35	9.82
Classe 2 - Étalonneur 16mm original reversible	9.96	10.46	10.99
Classe 3 - Étalonneur 16mm négatif original	11.66	12.24	12.86
Classe 4 - Étalonneur 35mm négatif original	13.14	13.80	14.49
<u>SERVICES DE LA RÉVISION, LA NÉGATHÈQUE, LA RÉCEPTION/EXPÉDITION</u>			
Classe 1 - Vérification du produit (inspecteur)	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Réception/Expédition junior	5.83	6.12	6.43
Classe 3 - Réception/Expédition intermédiaire	6.36	6.68	7.01
Classe 4 - Réviseur junior	6.89	7.23	7.60
Classe 5 - Réviseur intermédiaire	7.42	7.79	8.18
Classe 6 - Réviseur senior	7.95	8.35	8.76
Classe 7 - Réception/Expédition senior	8.48	8.90	9.35
Classe 8 - Préposé junior à la négathèque	9.01	9.46	9.93
Classe 9 - Préposé senior à la négathèque	9.54	10.02	10.52

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DE CHIMIE:</u>			
Classe 1 - Apprenti	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Préposé aux mélanges chimiques	6.53	6.86	7.20
Classe 3 - Préposé aux mélanges chimiques et à l'analyse chimique (intermédiaire)	7.98	8.38	8.80
Classe 4 - Préposé aux mélanges chimiques et à l'analyse chimique (senior)	9.28	9.74	10.23
<u>SERVICES DE NETTOYAGE ET PERFORATION DE BANDES</u>			
Classe 1 - Perforation des bandes seulement	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - 1 machine à nettoyer et perforation de bandes	6.83	7.17	7.53
Classe 3 - 2 machines à nettoyer et perforation de bandes	7.98	8.38	8.80

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DU SON:</u>			
Préposé au service du son:			
Classe 1	5.94	5.61	5.89
Classe 2	5.94	6.23	6.54
Classe 3	7.10	7.46	7.83
Classe 4	7.69	8.07	8.47
Classe 5	8.32	8.74	9.17
Classe 6	9.12	9.57	10.05
Mixeur et preneur de son:			
Classe 1	9.22	9.68	10.17
Classe 2	11.87	12.47	13.09
Classe 3	14.10	14.80	15.54
Classe 4	16.32	17.14	18.00
Classe 5	19.29	20.26	21.27

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DU SON: (suite)</u>			
Préposé à l'entretien du son:			
Classe 1	8.06	8.46	8.88
Classe 2	9.12	9.57	10.05
Classe 3	10.12	10.63	11.16
Classe 4	11.02	11.58	12.15
Classe 5	11.87	12.47	13.09
 <u>SERVICE DU DOUBLAGE:</u>			
Classe 1	5.34	5.61	5.89
Classe 2	5.94	6.23	6.54
Classe 3	6.63	6.96	7.30
Classe 4	8.32	8.74	9.17
Classe 5	10.07	10.57	11.10
Classe 6	11.87	12.47	13.09

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

- Note 1. Il est convenu que les employés seront rémunérés au taux prévu pour leur classification. Cependant, les employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la présente convention ne devront pas recevoir moins que six pour cent (6%) d'augmentation au 30 novembre 1983, cinq pour cent (5%) d'augmentation au 1er décembre 1984 et cinq pour cent (5%) d'augmentation au 1er décembre 1985, ces augmentations étant calculées sur leur taux de salaire en vigueur antérieurement à la date de signature.
- Note 2. Les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie le 1er décembre 1983 et qui le demeurent à la date de signature, recevront un montant de rétroactivité égal à six pour cent (6%) de leur taux de salaire en vigueur antérieurement à la date de signature et calculé sur leurs montants payés depuis le 1er décembre 1983.

6703-3

La présente 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25073-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Québécois de l'Imprimerie et des communications loc. 145 de l'Union Typographique Intern. aff. à la FTQ au CTC 3694 rue St-Denis suite 3 Montréal, Québec H2P 2H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Bellevue Pathé Québec (1972) Inc. Att: Gilles Hosson Directeur des relations de travail 2000 Northcliff Montréal, Québec H4A 3K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3994(5) Affiliation 7

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

ENTENTE: Modification à la convention collective articles a) b) c) d)

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /ms

85-01-07

Pour renseignements

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

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

003(113)

RECHERCHE

Service de la cinémathèque (éléments de tirage)

d) Ce service comprendra trois (3) classes:

	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
Classe 1 - junior	\$ 6.00/heure	\$ 6.30/heure
Classe 2 - intermédiaire	\$ 7.00/heure	\$ 7.35/heure
Classe 3 - sénior	\$ 8.50/heure	\$ 8.92/heure

En foi de quoi les partis aux présentes ont signé à Montréal,
ce mardi le 4 décembre 1984.

BELLEVUE PATHE QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS (LOCAL 145)

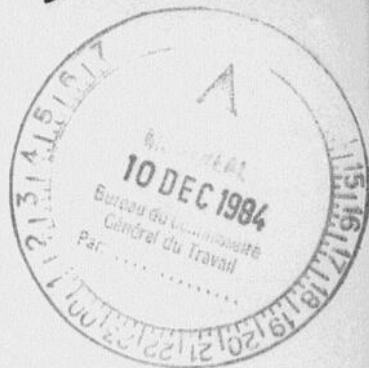
[Signature]

[Signature]

Le 30 novembre 1984

25073-01

Bureau du Commissaire
Général du Travail
Ministère du Travail
255, est Crémazie
3 ième étage,
Montréal (Québec)
H2M 1L5



OBJET: Modification à la Convention Collective

Les partis à la Convention Collective:

Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications (local 145)
FTQ, CTC, UTI
627, est rue Taillon
Montréal (Québec)
H2R 1L9

et

Bellevue Pathé Québec (1972) Inc.
2000, Ave Northcliffe
Montréal (Québec)
H4A 3K5

La présente a pour but de vous aviser qu'un amendement a été apporté à la convention collective signée à Montréal, le 15 février 1984 et en vigueur jusqu'au 1er décembre 1986.

Les deux (2) partis ci-haut mentionnés en ont convenu que:

- a) Les niveaux de classes actuelles à l'annexe "A", taux minimas de salaires, au service de la révision, la négathèque, la réception/expédition, seront modifiés pour se lire ainsi:

Service de la révision, la réception/expédition.

- b) Les niveaux de classes étant échelonnés de 1 à 9, seront échelonnés de 1 à 7.

- c) Un nouveau service sera ajouté et titré comme suit:

Service de la cinémathèque (éléments de tirage)

- d) Ce service comprendra trois (3) classes:

	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
Classe 1 - junior	\$ 6.00/heure	\$ 6.30/heure
Classe 2 - intermédiaire	\$ 7.00/heure	\$ 7.35/heure
Classe 3 - sénior	\$ 8.50/heure	\$ 8.92/heure

En foi de quoi les partis aux présentes ont signé à Montréal,
ce mardi le 4 décembre 1984.

BELLEVUE PATHE QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS (LOCAL 145)



6703-3

DÉPÔT

Dépôt N°:

La présente 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25073-01
Date	Signature: 36-01-23	Reception: 36-01-27
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Qué. de l'Imprimerie et des Communications, loc. 145 de l'Union Typo. Int. aff. à la FTQ au CTC 627 rue Faillon Est Montréal, QC. H2R 1L9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bellevue Pathé Québec (1972) Inc Att: M. Gilles Hosson 2000 Northcliffe Montréal, QC. H4A 3K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3994 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

- ENTENTE: Article 12:01

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/dg	Date: 36-01-30
-------------------------------------	-----------------------

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

RECHERCHE

- B:** "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quinze (15) jours sur le poste..."
- A:** "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours sur le poste. Cependant, pendant cette période, l'employé pourra être retourné à son ancienne occupation s'il est établi qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences normales de la tâche..."

Ce changement à l'article 12.01 de la présente Convention Collective est fait dans le but de le rendre plus raisonnable et plus avantageux pour les deux parties.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC INC.

ci-après appelée "la Compagnie",

ET

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS,
SECTION LOCALE 145 (LABORATOIRE),

ci-après appelé "le Syndicat".

OBJET: MOUVEMENT DE PERSONNEL

PAR LES PRÉSENTES, et pour des fins d'interprétation de la Convention Collective de travail des employés du laboratoire, la Compagnie et le Syndicat conviennent que:

1. L'article 12.01 au sujet du Mouvement de Personnel est modifié comme suit:

DE: "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quinze (15) jours sur le poste..."

A: "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours sur le poste. Cependant, pendant cette période, l'employé pourra être retourné à son ancienne occupation s'il est établi qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences normales de la tâche..."

Ce changement à l'article 12.01 de la présente Convention Collective est fait dans le but de le rendre plus raisonnable et plus avantageux pour les deux parties.

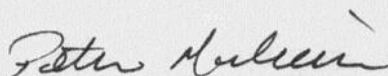
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNE ce 23 ième
jour de *janvier* 1986.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICA-
TIONS, SECTION LOCALE 145
(LABORATOIRE)



ANDRÉ COLLETTE, Président



Peter Dubeau

Le 26 mai 1986

25073-01

Bureau du Commissaire
Général du Travail
Ministère du Travail
255 est, rue Crémazie
3ième Etage
Montréal, Québec
H2M 1L5

SUJET: Modification à la convention collective

Les parties à la Convention Collective:

Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications (local 145)
FTQ, CTC, UTI
627, est rue Taillon
Montréal, Québec
H2R 1L9

et

Bellevue Pathé Québec Inc.
2000, Ave Northcliffe
Montréal, Québec
H4A 3K5

Les deux (2) parties ci-haut mentionnées en ont convenu que:

- 1) Le Service de la Cinémathèque (éléments de tirage) est aboli. (Voir lettre d'entente signée à Montréal mardi, le 4 décembre 1984 et portant le numéro M-25073-01.
- 2) Un nouveau Service est créé, soit:

Le Service de la Cinémathèque (éléments de tirage et projection de films)

Le titulaire du poste aura, entre autres, pour fonctions de vérifier et contrôler le matériel, effectuer les corrections nécessaires, coordonner et contrôler les transferts de films, contrôler les entrées et les sorties de tout matériel, utiliser un ordinateur, effectuer le visionnement de copies de travail, le visionnement continu et le visionnement à double systèmes, etc...

Le Service de la Cinémathèque (éléments de tirage et projection de films) sera sous la responsabilité du Directeur du Service après-vente.

Ce service comprendra trois (3) classes:

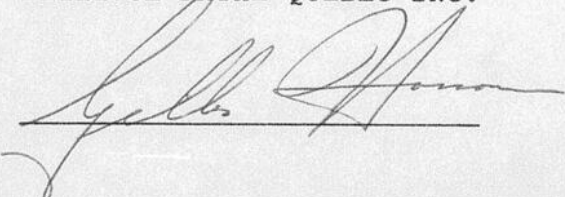
1er décembre 1985

Classe 1 - junior	\$ 9.35/heure
Classe 2 - intermédiaire	\$ 9.93/heure
Classe 3 - sénior	\$10.52/heure

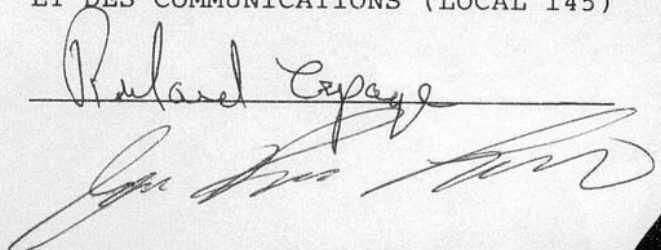
En foi de quoi les parties à la présente ont signé à Montréal, ce

vendredi le 30 mai 1986

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC INC.



SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS (LOCAL 145)



DÉPÔT

25273-01

Dépôt N°: 3 4 0 3 0 6 2

La présente 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 06703-3

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-25073-01**

Date Signature: 84-02-15 Reception: 84-02-20 Durée Du: 84-02-15 Au: 86-12-01 Nombre de salariés régis par la convention collective: 35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'imprimerie et des communications local 145 de l'Un. typ. Intern. aff. à la FTQ CTC 8694 rue St-Denis, suite 3 Montréal, Qué H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant Bellevue Pathé Québec (1972) Inc 2000 rue Northcliff Montréal, Qué H4A 3K5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Heenan, Blaikie, Jelin, Potvin, Trépanier, Cobbett Att.: Me Pierre Trépanier 1001 de Maisonneuve O., ste 1400 Montréal, Qué H3A 3C8	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3994 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1. 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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-03-13

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

RECHERCHE
ET DES COMMUNICATIONS LOCALS 145

(ci-après "le Syndicat")

'84 FEV 20 14 16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.
(ci-après "la Compagnie")

ET

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS SECTION LOCALE 145
(ci-après "le Syndicat")

SECTION 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 De promouvoir et de maintenir des relations de travail ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et les employés représentés par le Syndicat;

de déterminer les conditions de travail et le salaire des employés;

d'établir une procédure de règlement des griefs.

SECTION 2 - NON DISCRIMINATION

2.01 Les parties conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit d'un employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique, de son appartenance au syndicat ou de ses activités syndicales telles qu'elles sont permises par cette convention collective.

SECTION 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 L'administration de l'entreprise et la gestion des employés appartiennent à la Compagnie. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ces droits comprennent entre autres, le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) organiser et distribuer le travail, diriger les employés, lesquels droits comprendront le droit de classer les employés et le droit de décider du personnel à qui le travail doit être assigné;
- c) sélectionner, engager, renvoyer, promouvoir, démettre ou discipliner les employés pour une cause juste et suffisante;
- d) le droit de mettre en pratique et de changer les procédés des opérations, faire des études sur le volume de travail, sur les allocations des tâches, les méthodes d'opération, de déterminer le travail à accomplir, les machines et outils à être utilisés, le

nombre d'employés requis en tout temps pour effectuer toutes et chacune des opérations, de déterminer les quantités de production, les procédés de fabrication et d'augmenter et/ou diminuer les opérations.

- 3.02 La Compagnie convient qu'elle n'exercera pas les fonctions ci-haut décrites d'une façon qui viendrait à l'encontre des dispositions de cette convention.

SECTION 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du droit d'association du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec pour représenter:

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exclusion des vendeurs et des employés de bureau."

- 4.02 La Compagnie ne concédera pas de sous-contrats dans le but de causer des mises à pied.

- 4.03 La juridiction du Syndicat est définie comme incluant tout le travail fait par les employés couverts par l'accréditation pour l'Employeur.

SECTION 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02 a) Pour maintenir son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient chaque semaine, du salaire brut hebdomadaire, le montant et doit en faire la remise au Syndicat avant le dixième jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur remet, au même moment, au Syndicat avec copie au délégué syndical la liste des employés ayant travaillé durant le mois, le salaire brut gagné ainsi que le montant de la cotisation syndicale pour chaque employé.

- b) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

5.03 Renseignements

L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé. Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

- 5.04 L'Employeur continue d'indiquer sur le TP-4 de chaque employé le montant total des cotisations syndicales prélevées durant une année.

SECTION 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Délégué syndical

S'il est nécessaire pour l'employé ou le délégué syndical de s'occuper de l'application de la convention collective durant les heures de travail, il pourra le faire après en avoir obtenu préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle ne devra pas être déraisonnablement refusée.

6.02 Copie de la convention

- a) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs droits et engagements vis-à-vis l'Employeur, ce dernier remettra une copie de la convention à chaque employé dans les trente (30) jours de la signature de la convention. (Format de poche).
- b) L'Employeur en remettra également vingt-cinq (25) copies au Syndicat.

6.03 Tableau d'affichage

Le délégué syndical et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé par l'Employeur à un endroit con-

venu mutuellement, les avis ou les communications du Syndicat que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Seuls le délégué syndical et ses assistants ont le droit de poser et retirer les avis syndicaux qui doivent être signés par un représentant mandaté du Syndicat. Les avis et communications du Syndicat ne doivent pas être contraires au but de la convention.

6.04 Activités syndicales à l'extérieur

Tout employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat à son congrès annuel et/ou pour assister aux assemblées de l'exécutif du Syndicat, pourra s'absenter de son travail pour assister à ces réunions après en avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de l'Employeur. La demande d'autorisation devra être faite par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance sauf dans le cas où il s'agit d'un employé élu sur le comité exécutif de la section locale 145 du Syndicat, auquel cas ledit employé pourra s'absenter sans autorisation pour assister aux réunions mensuelles et ce, sur préavis de deux (2) semaines. Un seul employé à la fois pourra ainsi être autorisé à prendre un tel congé et le total de telles absences ne dépassera pas vingt (20) jours d'absence du travail par année de convention pour l'ensemble des employés de l'unité de négociation. Un tel congé, lorsqu'il est accordé, sera sans solde sauf pour deux (2) jours.

6.05 Un employé nommé ou élu sur un poste de permanent syndical à la section locale 145 continuera d'accumuler son ancienneté pendant la durée de la présente convention collective lors de telle absence. Il devra aviser l'Employeur un (1) mois avant son départ et un (1) mois avant son retour.

6.06 L'Employeur mettra à la disposition du délégué syndical une filière laquelle sera placée à un endroit mutuellement convenu.

6.07 Des réunions syndicales d'unité pourront être tenues dans l'Entreprise à l'occasion, à un moment déterminé entre le délégué syndical et la Compagnie.

SECTION 7 - COMITÉS

- 7.01 Un comité conjoint de relations de travail composé de trois (3) membres du Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours de la convention. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux conditions de travail qu'une partie voudrait soumettre à l'autre. Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller extérieur pour l'une des rencontres dudit comité en autant qu'elle en aura avisé l'autre partie à l'avance. Il est convenu que ce comité se réunira une fois par mois et que l'employé concerné par un grief pourra être présent à ce comité lors de la discussion de son grief.
- 7.02 Un comité conjoint de santé et sécurité devra être formé conformément aux exigences de la Loi 17.
- 7.03 Tout employé participant à des rencontres patronales/syndicales autorisées par cette convention collective pourra le faire sans perte de salaire.

SECTION 8 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 8.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.
- 8.02 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible, et il est convenu qu'en autant que possible, un employé assisté de son délégué tentera de régler toute plainte avec son supérieur immédiat avant de se servir de la procédure de grief ci-après établie.
- 8.03 Si l'employé n'a pu régler sa plainte avec son supérieur immédiat et si la plainte est qualifiée comme un grief selon l'article 8.01, l'employé doit présenter son grief par écrit dans les vingt (20) jours de calendrier de l'incident causant le grief ou de la connaissance qu'en a l'employé, et ce dans l'ordre ci-après établi.

Le grief est présenté par écrit au gérant du personnel par l'employé accompagné de son délégué.

Le comité des relations de travail devra se réunir dans les quinze (15) jours de calendrier de ladite soumission. La décision de la direction devra être transmise par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours de calendrier de la rencontre prévue ci-haut.

8.04 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus à l'article 8.03, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'article 9 dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse de la direction.

8.05 A défaut de l'employé ou du Syndicat de procéder au stade suivant dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la décision rendue à l'article 8.03, le grief sera considéré comme ayant été réglé.

8.06 a) Les délais et la procédure énoncés dans ce présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie.

b) Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut entraîner l'annulation du grief.

8.07 Grief de renvoi

Si un employé prétend avoir été injustement congédié, il devra soumettre un grief par écrit au directeur du personnel dans les dix (10) jours de calendrier de l'incident.

SECTION 9 - ARBITRAGE

9.01 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie par écrit, dans les délais prévus à l'article 8.04. Les griefs seront entendus et jugés par un arbitre unique.

9.02 A défaut d'entente, sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Minis-

tère du travail et de la main-d'oeuvre pour nommer l'arbitre d'office.

- 9.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 9.04 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux (2) parties.
- 9.05 Chacune des parties paient la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.06 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir de confirmer, annuler, ou réduire la mesure disciplinaire. L'arbitre aura le pouvoir de modifier un congédiement, une suspension ou toute autre mesure disciplinaire s'il vient à la conclusion que la mesure disciplinaire imposée était injuste ou déraisonnable dans les circonstances.

SECTION 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

- 10.01 Pendant la durée de la présente convention collective la Compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas faire de grève.

SECTION 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 Aux fins de cette convention l'ancienneté signifie la durée de service accumulé par un employé depuis sa dernière date d'embauche.
- 11.02 a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas été à l'emploi de la Compagnie pour un total de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. A compter de lors son ancienneté commencera à la date de son dernier embauchage. Le Syndicat

ne contestera pas le congédiement d'un employé à l'essai et un congédiement de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief durant la période d'essai. Les employés en probation sont cependant sujets aux autres dispositions de la convention.

- b) L'Employeur avise le Syndicat du nom de tout employé qui termine sa période de probation.

11.03 Un employé perdra toute ancienneté si:

- a) Il quitte volontairement son emploi au service de la Compagnie;
- b) il est congédié à moins qu'il ne soit réinstallé par sentence arbitrale;
- c) il est mis à pied pendant une période équivalente à l'ancienneté à son crédit (au moment de sa mise à pied) jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- d) à la suite d'une mise à pied, il fait défaut dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de retour au travail qui lui est signifié à sa dernière adresse connue, par lettre recommandée dont copie sera envoyée au Syndicat, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis sauf dans les cas de raisons hors du contrôle de l'employé.

Pour bénéficier du délai de cinq (5) jours mentionné ci-haut, l'employé doit informer la Compagnie de ses intentions dans les quarante-huit (48) heures de la réception d'un avis de retour au travail.

11.04 Accumulation

L'ancienneté d'un employé continuera de s'accumuler pendant les absences suivantes:

1. Sa mise à pied pendant la période prévue à 11.03 c);
2. sa maladie ou accident pendant une période équivalente à l'ancienneté à son crédit jusqu'à un maximum de

dix-huit (18) mois, après quoi l'employé maintiendra son ancienneté;

3. son congé de maternité, selon la période prévue à la loi;
4. lors de toute absence prévue à la convention.

SECTION 12 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01 Dans les cas de promotion à des postes compris dans l'unité de négociation, l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application obtiendra le poste à condition toutefois qu'il soit capable de répondre aux exigences normales de la tâche. Il est convenu que les applicants devront, si la Compagnie le désire, se soumettre à un test afin de déterminer s'ils sont capables de répondre aux exigences normales de la tâche. L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quinze (15) jours sur le poste. A la fin de cette période, il pourra cependant être retourné à son ancienne occupation s'il est établi qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences normales de la tâche. L'Employeur explique les motifs de son refus à la personne concernée.

12.02 Lorsqu'il y a une ouverture permanente pour un poste de travail compris dans l'unité de négociation ladite ouverture sera affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables pendant laquelle les employés intéressés pourront poser leur candidature pour ledit poste. Le poste sera accordé en fonction des critères établis à l'article 12.01.

12.03 Lorsqu'un employé est affecté à un travail dont le taux de salaire est plus élevé que celui de son travail régulier, il sera rémunéré au taux de salaire plus élevé pour une durée minimum de trois (3) heures en autant que son assignation temporaire soit d'une durée de plus d'une (1) heure et de moins de trois (3) heures.

Si son assignation temporaire est pour une durée de plus de trois (3) heures, il recevra ce taux plus élevé pour

toutes les heures qu'il travaillera alors au cours de la-dite journée.

Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un travail dont le taux de salaire est moins élevé que celui de son travail régulier, il maintiendra pour la durée de cette affectation son taux horaire régulier.

SECTION 13 - MISES A PIED

13.01 Au cas où il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés sur une occupation dans un département pour plus de cinq (5) jours de travail consécutifs, l'employé possédant le moins d'ancienneté sur cette occupation dans ce département sera sujet à une mise à pied. L'employé ainsi sujet à une mise à pied a le droit de remplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté sur une occupation commandant un taux équivalent ou un taux inférieur dans le même département pourvu qu'il soit capable de répondre aux exigences normales de la tâche et que l'employé déplacé possède moins d'ancienneté que celui qui le remplace. Les employés qui seront mis à pied d'un département en accord avec ce qui précède auront droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté qu'eux et détenant une fonction équivalente ou inférieure dans un autre département pourvu qu'ils aient la compétence, l'habileté et les connaissances nécessaires pour remplir la-dite fonction.

13.02 Les employés recevront avant d'être mis à pied un préavis d'une (1) semaine ou seront payés l'équivalent d'une (1) semaine de salaire. Ce préavis sera de deux (2) semaines dans le cas des employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté. Cet article ne reçoit pas d'application dans le cas d'employés rappelés pour une courte période alors qu'ils sont déjà en mise à pied.

13.03 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail suivant une mise à pied, celui-ci se fera par ancienneté, dans l'ordre inverse de la mise à pied en autant que l'employé rappelé soit capable de satisfaire aux exigences normales du poste alors disponible.

SECTION 14 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 14.01
- a) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée susceptible de modifier substantiellement la nature d'une fonction existante.
 - b) L'Employeur avise par écrit le Syndicat deux (2) mois à l'avance de tout changement technologique susceptible de modifier substantiellement les procédés de travail actuels et d'entraîner du reclassement des employés occupant alors ces fonctions.
 - c) Le comité de relations de travail se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les employés impliqués et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toute nouvelle condition de travail en découlant.

14.02 L'Employeur accordera à l'employé affecté par un changement technologique l'entraînement requis pour s'adapter audit changement en autant qu'il a les qualifications de base requises pour répondre aux exigences de la nouvelle fonction dans un délai raisonnable.

14.03 Si un employé affecté par un changement technologique n'est pas qualifié pour l'entraînement prévu ci-haut, il aura droit de déplacer un employé de laboratoire possédant moins d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail dudit employé.

SECTION 15 - MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Il est entendu que l'employé qui est congédié ou suspendu peut rencontrer son délégué syndical avant de quitter l'établissement. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le supérieur immédiat concerné.

15.02 Lorsque l'Employeur convoque un employé pour lui remettre une mesure disciplinaire, il doit aussi convoquer le délégué syndical. Une copie de toute mesure disciplinaire

écrite remise à un employé sera envoyée au Syndicat indiquant les motifs de la mesure disciplinaire.

- 15.03 Un employé peut, sur demande, consulter son dossier accompagné de son représentant syndical.
- 15.04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive similaire durant cette période.
- 15.05 Aucun fait antérieur à la signature de la présente convention ne peut être retenu contre un employé dans l'application de toute mesure disciplinaire postérieure à la signature de la présente convention.

SECTION 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la semaine de travail prévue à l'article 16.02 est garantie.
- 16.02 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures. La journée normale de travail sera de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 16.03 Pour les fins d'application de l'article 16.02, il est convenu que l'équipe de nuit commençant à minuit ou avant minuit le vendredi et se continuant le samedi sera considérée comme une équipe du vendredi, et l'employé sera rémunéré à son taux régulier pour toutes les heures travaillées sur cette équipe prévues normalement à l'horaire de travail, y compris les heures travaillées le samedi sur cette équipe régulière.
- 16.04 a) Il est convenu que des cédules de travail pour deux (2) semaines continues, seront affichées au plus tard le jeudi précédant la première semaine où elles entreront en application.
- b) Aux services de tirage, développement et révision/négathèque/expédition-réception, ces cédules de travail

comprendront une équipe volante de travail qui sera sujette aux conditions suivantes:

- i) Cette équipe sera affectée à des heures de travail, mais l'employeur pourra, sans préavis, changer les heures de travail pendant la semaine;
- ii) ce changement d'heures pourra survenir à n'importe quel moment:
 - a) soit avant que l'employé se présente au travail. Dans ce cas, l'employeur avisera par téléphone l'employé du changement d'heures;
 - b) soit après que l'employé s'est présenté au travail. Dans ce cas l'employé quittera son travail pour y revenir le même jour selon le nouvel horaire de travail.
- iii) les employés seront affectés à l'équipe volante par rotation et ne pourront pas y être affectés en moyenne plus d'une (1) semaine sur trois. Ils en seront avisés le jeudi précédant la semaine où ils seront sur l'équipe volante;
- iv) il doit cependant toujours y avoir un délai de dix (10) heures entre la fin d'une journée de travail ainsi cédulée et le début de la journée de travail suivante.

16.05

Les employés travaillant sur la deuxième équipe recevront une prime de cinquante cents (\$0.50) l'heure en plus de leur taux horaire régulier. Les employés travaillant sur la troisième équipe recevront une prime de soixantequinze cents (\$0.75) l'heure en plus de leur taux horaire régulier. Pour les fins d'application de la présente convention la première équipe signifiera celle dont les heures régulières de travail sont entièrement cédulées entre 07h00 et 18h00. La deuxième équipe signifiera celle dont les heures régulières cédulées se terminent après 18h00 et avant 24h00 (minuit). La troisième équipe signifiera

celle dont les heures régulières cédulées se termineront après 24h00 (minuit) ou débiteront avant 07h00.

16.06 Tous les employés bénéficient sans perte de salaire, de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par jour; le moment de la prise de ces périodes de repos sera déterminé dans chaque département selon les exigences de la production. Comme par le passé, la coutume concernant les heures de repas continuera de s'appliquer.

16.07 a) Les employés devront prendre leur période de repas entre la troisième (3e) et la cinquième (5e) heure de travail de leur équipe, le tout tel qu'entendu entre l'employé et son supérieur immédiat;

b) lorsque l'Employeur requiert de l'employé de continuer à travailler durant la période de repas, cet employé reçoit l'équivalent de la période de repas au taux supplémentaire et une allocation de repas de six dollars (\$6.00).

c) lorsque l'Employeur requiert de l'employé de continuer à travailler pendant ses périodes de repos, cet employé reçoit l'équivalent de ce temps au taux supplémentaire.

SECTION 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Tout travail exécuté par un employé en plus de ses heures régulières de travail pour une journée ou une semaine de travail sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré tel que ci-après prévu.

17.02 Les quatre (4) premières heures supplémentaires travaillées par un employé en surplus de ses heures régulières de travail seront rémunérées au taux de temps et demi (1½).

Tout temps supplémentaire effectué par un employé en surplus de douze (12) heures dans une même journée ou en surplus des quatre (4) premières heures le samedi et tout temps supplémentaire effectué les dimanches et jours fériés, est rémunéré au taux de temps double (2).

- 17.03 Pour les fins de computation des heures travaillées dans une semaine ou une journée de travail au sens du présent article, les heures d'absence autorisées par la présente convention seront réputées avoir été travaillées.
- 17.04 Tout travail exécuté le dimanche en plus des premières cinquante (50) heures de travail au cours d'une même semaine de travail sera rémunéré au taux double et demi ($2\frac{1}{2}$) du taux horaire régulier de l'employé.
- 17.05 Tout employé qui est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail après la fin de sa journée régulière de travail reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.
- 17.06 a) i) Si immédiatement après ses heures régulières de travail pour une journée, un employé est requis de travailler en temps supplémentaire pour trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$) continues ou plus, il aura droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payable au taux applicable.
- ii) Si immédiatement après ses heures régulières de travail pour une journée, un employé est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures continues ou plus, il recevra un montant de six dollars (\$6.00) en plus de son salaire, pour défrayer le coût de son repas.
- b) i) Si en plus de ses heures régulières de travail pour une semaine, un employé est requis de travailler en temps supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour férié pour cinq (5) heures continues ou plus, il aura droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payable au taux applicable et il recevra un montant de six dollars (\$6.00) en plus de son salaire, pour défrayer le coût de son repas. Le présent paragraphe s'applique à toute tranche de cinq (5) heures continues de travail en temps supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour férié.
- 17.07 Pour les fins d'application du présent article, la semaine de travail sera répartie du lundi 00h01 au dimanche 24h00.

17.08 Il est convenu que tout employé requis de travailler les samedis et/ou dimanches aura droit à au moins quatre (4) heures de travail lors de ces journées.

17.09 Lors de demande de temps supplémentaire, l'employeur avise les employés le plus tôt possible à l'avance.

SECTION 18 - CONGÉS STATUTAIRES

18.01 Les jours suivants sont reconnus comme congés statutaires payés aux conditions déterminées au présent article:

1. Le jour de l'An
2. La lendemain du jour de l'An
3. Le vendredi saint
4. Le lundi de Pâques
5. La fête de la Reine
6. La fête nationale
7. Le jour du Canada
8. Le fête du travail
9. Le jour de l'Action de grâces
10. La veille de Noël
11. La jour de Noël
12. Le lendemain de Noël
13. La veille du jour de l'An

18.02 Pour avoir droit au paiement des congés statutaires ci-haut mentionnés, un employé doit avoir travaillé tel que cédulé le jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le congé, à moins qu'il n'ait obtenu au préalable une permission de s'absenter de son supérieur immédiat.

18.03 Les employés éligibles qui ne travaillent pas un jour de congé statutaire, seront payés pour une journée normale de travail à leur taux régulier.

18.04 Les employés éligibles qui travaillent un jour de congé statutaire, tel que prévu à l'article 18.01 seront payés au taux de temps double pour les heures où ils auront travaillé en plus de la paie ordinaire de congé prévue à l'article 18.03.

18.05 Si l'un des congés statutaires mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à

un autre jour soit par la Loi ou par ordonnance, le congé sera reporté au dernier jour ouvrable précédant ou suivant ledit congé le tout tel qu'il sera déterminé par la Compagnie eu égard aux exigences de l'entreprise et aux recommandations du Syndicat.

18.06 Si un congé statutaire prévu ci-haut survenait au cours des quinze (15) premiers jours de l'absence d'un employé malade ou accidenté et recevant de l'indemnité-maladie, de l'assurance-groupe ou de la compensation sous la Loi des accidents de travail du Québec, l'employé recevra alors pour ce congé, la différence entre son taux horaire pour une journée normale de travail et les bénéfices journaliers qu'il reçoit alors de l'assurance-groupe ou en vertu de la Loi des accidents de travail du Québec.

18.07 Si un jour de fête survient pendant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à un (1) jour de vacances additionnel payé, ou à une compensation monétaire équivalente, le tout tel qu'il sera déterminé par entente entre l'employé et la Compagnie.

SECTION 19 - VACANCES

19.01 Les employés auront droit chaque année à des vacances rémunérées à leur taux de salaire régulier, basées sur leur service continu auprès de la Compagnie depuis leur dernier engagement.

19.02 La période de qualification pour les vacances sera du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

19.03 Les employés qui auront complété moins d'un (1) an de service continu au 1er janvier d'une année, auront droit à un journée de vacances payée pour chaque mois complété de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Chaque telle journée de vacances sera payée à la moyenne journalière de salaire gagnée au cours de l'année de calendrier précédente ou à quatre pour cent (4%) du total des gains de l'année de référence.

19.04 Les employés qui ont complété un (1) an de service continu le 1er janvier auront droit à deux (2) semaines de va-

cances rémunérées à quatre pour cent (4%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.05 Les employés qui ont complété quatre (4) ans et moins de dix (10) ans de service continu le 1er janvier auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à six pour cent (6%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.06 Les employés qui ont complété dix (10) ans et moins de vingt-cinq (25) ans de service continu le 1er janvier auront droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à huit pour cent (8%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.07 Les employés qui ont complété vingt-cinq (25) ans de service continu le 1er janvier auront droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à dix pour cent (10%) de leurs gains bruts de l'année de calendrier précédente ou au taux de salaire applicable au moment de la prise de vacances selon le plus élevé des deux.

19.08 La Compagnie préparera des cédules de vacances pour tous les employés qui se qualifient en tenant compte de la période de vacances désirée par chaque employé et les exigences d'opération de la Compagnie. Dans l'attribution des périodes de vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence en autant qu'il est pratique de le faire. Chaque employé devra faire parvenir à la Compagnie avant le 1er février de chaque année une liste de trois (3) choix de dates de vacances. Chaque employé sera avisé avant la fin du mois de février de chaque année de la date où il devra prendre ses vacances. La date de vacances d'un employé peut être changée par consentement mutuel des parties.

SECTION 20 - CONGÉS FAMILIAUX

20.01 Tout employé aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants pour les fins et périodes suivantes:

a) décès de son épouse ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

b) décès de son père, mère, frère, soeur, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

La Compagnie aura le droit d'exiger de l'employé la production d'un certificat de décès de la personne concernée.

20.02 Mariage

a) A l'occasion de son mariage, l'employé aura droit à trois (3) jours de congé payé consécutifs.

b) A l'occasion du mariage de son fils ou de sa fille, l'employé aura droit de s'absenter sans perte de salaire un jour ouvrable.

20.03 Naissance ou adoption

Un employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, deux (2) jours lors de la naissance de son enfant et un (1) jour lors de l'adoption de son enfant.

20.04 Convocation de la cour

Lorsque, durant ses heures normales de travail, un employé est appelé à agir comme juré ou candidat juré, la période d'absence du travail est considérée comme du temps travaillé et son salaire régulier lui est payé en conséquence, moins l'indemnité de juré ou de candidat juré, sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnité de la cour approprié.

SECTION 21 - ASSURANCE SPÉCIALE

21.01 L'Employeur accepte de retenir à la source sur la paie de chacun de ses employés qui désire participer à l'assu-

rance-groupe "le plan 145" les montants que ceux-ci lui auront autorisé à retenir. L'Employeur en fait la remise dans les dix (10) jours du mois suivant.

SECTION 22 - RÉGIME DE RENTES

- 22.01
- a) A partir du 1er janvier 1984, l'Employeur consent à contribuer au plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA), (ci-après dénommé Le Plan) soixante cents (\$0.60) pour chaque équipe de travail rémunérée de chaque employé régulier couvert par cette entente dans le but d'établir une pension de retraite, des indemnités de décès et autres indemnités s'y rattachant pour les employés réguliers assujettis de l'Employeur et autres employeurs y contribuant. Les contributions seront faites pour toute équipe de travail pour laquelle un employé régulier est rémunéré (y compris absence en maladie, vacances, jours de fête, compensation d'invalidité, absences pour cause de décès, devoir de juré). Le Plan est administré conjointement par les mandataires du Syndicat et des employeurs.
- b) Les contributions doivent être faites par chèque, mandat de banque ou autre moyen d'échange reconnu et payable au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA), et envoyées au Canada Permanent Trust, 20 Eglinton Avenue West, Toronto, Ontario M4R 2E2, Canada, pas plus tard que le 10 du mois suivant, avec les rapports sur des formules à être fournies par le Plan. Les formules de remise fournies par l'I.T.U. Negotiated Pension Plan (Canada) doivent être envoyées par l'Employeur à Boîte Postale 2341, Colorado Springs, Colorado 80901, pas plus tard que le 10 du mois suivant celui pour lequel les contributions sont dues.
- c) Le titre aux sommes versées au Plan sera attribué et détenu exclusivement par les mandataires en fidéicommiss afin de pourvoir aux indemnités prévues par le Plan et en payer les frais.
- d) L'Employeur consent à ce qu'en plus des droits du Syndicat à mettre en force cette section, les manda-

taires auront le droit discrétionnaire de prendre tout action nécessaire pour percevoir toutes contributions ou tout argent dû et à percevoir par le Plan et pour se procurer les rapports en retard. L'Employeur reconnaît, de plus, que les mandataires ont le droit de collecter des frais légaux raisonnables et les dépenses contractées en relation ci-jointe. L'Employeur remettra au délégué syndical une copie des formules de quittance reçues du Plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA) dans les cinq (5) jours de la réception de ces formules.

SECTION 23 - CONGÉ-MALADIE

- 23.01
- a) A compter du 1er janvier 1984, chacun des employés a droit à six (6) jours de maladie payés annuellement. Ces congés s'accumulent à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois travaillé. Lorsqu'un employé quitte le travail durant une année et qu'il a utilisé plus de jours de maladie que le prorata prévu ci-dessus, l'Employeur peut retenir de la dernière paie de l'employé, les montants ainsi avancés.
 - b) A titre d'expérience, les six (6) jours de maladie prévus précédemment peuvent être utilisés comme congés mobiles. Pour prendre un congé mobile, une entente doit intervenir entre l'employé et l'Employeur quant à la date de prise de tel congé.
 - c) Les jours de congé-maladie accumulés non utilisés au cours d'une année seront payés avant la fin de l'année au taux horaire régulier d'un employé ou accordé en congé payé le tout selon une entente à intervenir entre les parties.

SECTION 24 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 24.01
- L'Employeur s'engage à rembourser sur demande tout montant supérieur à vingt dollars (\$20.00) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.

SECTION 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

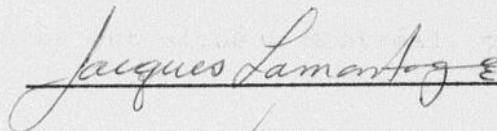
25.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 1er décembre 1986.

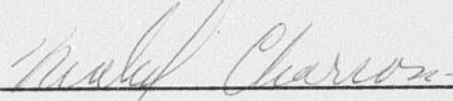
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Assurance-groupe et Régime de retraite


La Compagnie convient que le plan d'assurance-groupe et le régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention collective demeureront en vigueur pendant la durée de la convention collective, le tout selon les termes et conditions y prévues.

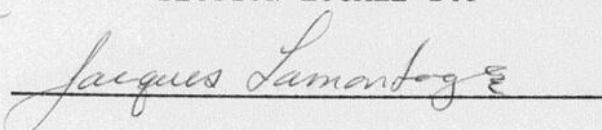
Les parties conviennent que pendant la durée de la convention collective, un comité sera formé pour étudier les modalités de l'assurance-groupe et pour faire, à la lumière de ces études, des recommandations en vue de modifications à ce régime.


EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Stand-by

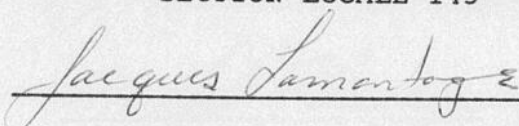
- a) Lorsqu'un employé est requis par l'Employeur d'être disponible pour entrer au travail un jour de congé hebdomadaire ou un jour de congé statutaire, il est rémunéré pour quatre (4) heures à taux simple pour chaque quatre (4) heures où il est requis d'agir comme tel.
- b) Si un tel employé en disponibilité est requis d'entrer au travail, il est alors rémunéré pour deux (2) heures à taux simple et les dispositions concernant les rappels au travail s'appliquent.
- c) Pour être rémunéré pour cette période de disponibilité, l'employé doit pouvoir être rejoint en tout temps par l'Employeur durant cette période.

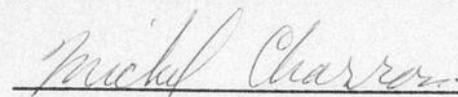
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Classification de travail

Les parties conviennent que pendant la durée de la convention, un comité sera formé et comprendra au moins un (1) représentant du Syndicat.

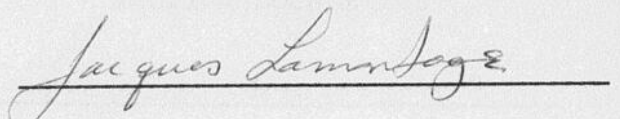
Le comité étudiera les différents aspects des classifications de travail (classes, salaires, etc.), et fera à la lumière de ces études, des recommandations en vue d'implanter des structures d'application de ce système.

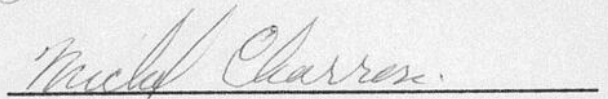
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15^e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145







LETTRE D'ENTENTE

Re: Temps supplémentaire reporté en temps


A titre expérimental les parties conviennent que le travail en temps supplémentaire qu'un employé peut accomplir est compensé en temps ou en argent au choix de l'employé, l'un et l'autre se calculant au taux de temps supplémentaire.

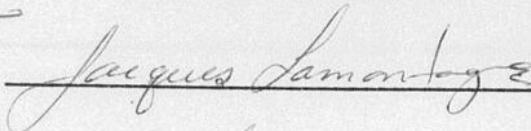
Dans l'application du présent article, le temps supplémentaire est payé en argent à moins que l'employé n'avise l'employeur qu'il prendra ce temps en temps. Le moment où ce temps est pris est déterminé après entente entre l'employé et l'employeur. A défaut d'entente, le temps supplémentaire est remboursé en argent. Un employé ne peut accumuler plus de dix (10) jours en temps.

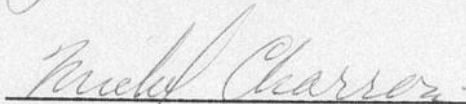
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145








LETTRE D'ENTENTE

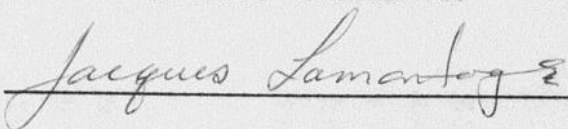
Lors du paiement de la paie pour la semaine du 1er mai 1984, les employés qui auront été éligibles au paiement de la fête du 1er mai, en conformité avec les dispositions de la convention collective, recevront une (1) journée additionnelle de paie.

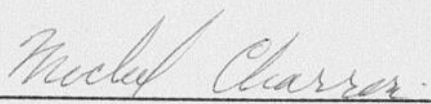
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 15e jour de février 1984.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC (1972) INC.



LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
SECTION LOCALE 145





ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DE L'ENTRETIEN:</u>			
Technicien à l'entretien industriel:			
Classe 1	9.54	10.02	10.52
Classe 2	10.39	10.91	11.45
Classe 3	10.81	11.35	11.92
Classe 4	11.66	12.24	12.86
Classe 5	12.61	13.24	13.91
Classe 6	13.78	14.47	15.19
Classe 7	14.96	15.70	16.49
Préposé à l'entretien général:			
Classe 1	5.34	5.61	5.89
Classe 2	6.41	6.73	7.07
Classe 3	7.12	7.48	7.85
Classe 4	7.69	8.07	8.47
Classe 5	8.22	8.63	9.06

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DU DÉVELOPPEMENT:</u>			
Classe 1 - Apprenti	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Opérateur d'une (1) machine	6.23	6.54	6.87
Classe 3 - Opérateur de 2 machines	6.83	7.17	7.53
Classe 4 - Opérateur de 3 machines	7.65	8.04	8.44
Classe 5 - Opérateur de 4 machines	8.31	8.73	9.16
Classe 6 - Opérateur de 5 machines	8.90	9.35	9.82
Classe 7 - Opérateur de 6 machines	9.50	9.97	10.47
Classe 8 - Opérateur de 7 machines	10.09	10.60	11.13
<u>SERVICE DU TIRAGE:</u>			
Classe 1 - Apprenti	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Opérateur d'une (1) machine (Dupue)	6.53	6.86	7.20
Classe 3 - Opérateur de 2 machines (Machine C & Dupue)	7.42	7.79	8.18
Classe 4 - Opérateur de 3 machines (Dupue, Machine C & C5 Peterson)	8.90	9.35	9.82
Classe 5 - Opérateur de 4 machines	9.97	10.47	11.00

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DE L'ÉTALONNAGE:</u>			
Classe 1 - Apprenti	8.90	9.35	9.82
Classe 2 - Étalonneur 16mm original reversible	9.96	10.46	10.99
Classe 3 - Étalonneur 16mm négatif original	11.66	12.24	12.86
Classe 4 - Étalonneur 35mm négatif original	13.14	13.80	14.49
 <u>SERVICES DE LA RÉVISION, LA NÉGATHÈQUE, LA RÉCEPTION/EXPÉDITION</u>			
Classe 1 - Vérification du produit (inspecteur)	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Réception/Expédition junior	5.83	6.12	6.43
Classe 3 - Réception/Expédition intermédiaire	6.36	6.68	7.01
Classe 4 - Réviseur junior	6.89	7.23	7.60
Classe 5 - Réviseur intermédiaire	7.42	7.79	8.18
Classe 6 - Réviseur senior	7.95	8.35	8.76
Classe 7 - Réception/Expédition senior	8.48	8.90	9.35
Classe 8 - Préposé junior à la négathèque	9.01	9.46	9.93
Classe 9 - Préposé senior à la négathèque	9.54	10.02	10.52

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DE CHIMIE:</u>			
Classe 1 - Apprenti	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - Préposé aux mélanges chimiques	6.53	6.86	7.20
Classe 3 - Préposé aux mélanges chimiques et à l'analyse chimique (intermédiaire)	7.98	8.38	8.80
Classe 4 - Préposé aux mélanges chimiques et à l'analyse chimique (senior)	9.28	9.74	10.23
<u>SERVICES DE NETTOYAGE ET PERFORATION DE BANDES</u>			
Classe 1 - Perforation des bandes seulement	5.34	5.61	5.89
Classe 2 - 1 machine à nettoyer et perforation de bandes	6.83	7.17	7.53
Classe 3 - 2 machines à nettoyer et perforation de bandes	7.98	8.38	8.80

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DU SON:</u>			
Préposé au service du son:			
Classe 1	5.94	5.61	5.89
Classe 2	5.94	6.23	6.54
Classe 3	7.10	7.46	7.83
Classe 4	7.69	8.07	8.47
Classe 5	8.32	8.74	9.17
Classe 6	9.12	9.57	10.05
Mixeur et preneur de son:			
Classe 1	9.22	9.68	10.17
Classe 2	11.87	12.47	13.09
Classe 3	14.10	14.80	15.54
Classe 4	16.32	17.14	18.00
Classe 5	19.29	20.26	21.27

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
<u>SERVICE DU SON: (suite)</u>			
Préposé à l'entretien du son:			
Classe 1	8.06	8.46	8.88
Classe 2	9.12	9.57	10.05
Classe 3	10.12	10.63	11.16
Classe 4	11.02	11.58	12.15
Classe 5	11.87	12.47	13.09
 <u>SERVICE DU DOUBLAGE:</u>			
Classe 1	5.34	5.61	5.89
Classe 2	5.94	6.23	6.54
Classe 3	6.63	6.96	7.30
Classe 4	8.32	8.74	9.17
Classe 5	10.07	10.57	11.10
Classe 6	11.87	12.47	13.09

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DE SALAIRES

- Note 1. Il est convenu que les employés seront rémunérés au taux prévu pour leur classification. Cependant, les employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la présente convention ne devront pas recevoir moins que six pour cent (6%) d'augmentation au 30 novembre 1983, cinq pour cent (5%) d'augmentation au 1er décembre 1984 et cinq pour cent (5%) d'augmentation au 1er décembre 1985, ces augmentations étant calculées sur leur taux de salaire en vigueur antérieurement à la date de signature.
- Note 2. Les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie le 1er décembre 1983 et qui le demeurent à la date de signature, recevront un montant de rétroactivité égal à six pour cent (6%) de leur taux de salaire en vigueur antérieurement à la date de signature et calculé sur leurs montants payés depuis le 1er décembre 1983.

6703-3

La présente 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25073-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Québécois de l'Imprimerie et des communications loc. 145 de l'Union Typographique Intern. aff. à la FTQ au CTC 3694 rue St-Denis suite 3 Montréal, Québec H2P 2H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Bellevue Pathé Québec (1972) Inc. Att: Gilles Hosson Directeur des relations de travail 2000 Northcliff Montréal, Québec H4A 3K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3994(5) Affiliation 7

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

ENTENTE: Modification à la convention collective articles a) b) c) d)

Pour le commissaire général du travail

Signature **Pierrrette David /ms** Date **85-01-07**

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Service de la cinémathèque (éléments de tirage)

d) Ce service comprendra trois (3) classes:

	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
Classe 1 - junior	\$ 6.00/heure	\$ 6.30/heure
Classe 2 - intermédiaire	\$ 7.00/heure	\$ 7.35/heure
Classe 3 - sénior	\$ 8.50/heure	\$ 8.92/heure

En foi de quoi les partis aux présentes ont signé à Montréal, ce mardi le 4 décembre 1984.

BELLEVUE PATHE QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS (LOCAL 145)

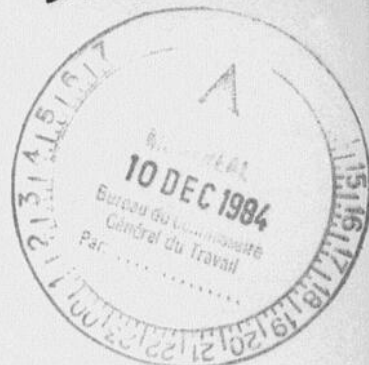
[Signature]

[Signature]

Le 30 novembre 1984

25073-01

Bureau du Commissaire
Général du Travail
Ministère du Travail
255, est Crémazie
3 ième étage,
Montréal (Québec)
H2M 1L5



OBJET: Modification à la Convention Collective

Les partis à la Convention Collective:

Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications (local 145)
FTQ, CTC, UTI
627, est rue Taillon
Montréal (Québec)
H2R 1L9

et

Bellevue Pathé Québec (1972) Inc.
2000, Ave Northcliffe
Montréal (Québec)
H4A 3K5

La présente a pour but de vous aviser qu'un amendement a été apporté à la convention collective signée à Montréal, le 15 février 1984 et en vigueur jusqu'au 1er décembre 1986.

Les deux (2) partis ci-haut mentionnés en ont convenu que:

- a) Les niveaux de classes actuelles à l'annexe "A", taux minimas de salaires, au service de la révision, la négathèque, la réception/expédition, seront modifiés pour se lire ainsi:

Service de la révision, la réception/expédition.

- b) Les niveaux de classes étant échelonnés de 1 à 9, seront échelonnés de 1 à 7.

- c) Un nouveau service sera ajouté et titré comme suit:

Service de la cinémathèque (éléments de tirage)

- d) Ce service comprendra trois (3) classes:

	<u>1er décembre 1984</u>	<u>1er décembre 1985</u>
Classe 1 - junior	\$ 6.00/heure	\$ 6.30/heure
Classe 2 - intermédiaire	\$ 7.00/heure	\$ 7.35/heure
Classe 3 - sénior	\$ 8.50/heure	\$ 8.92/heure

En foi de quoi les partis aux présentes ont signé à Montréal,
ce mardi le 4 décembre 1984.

BELLEVUE PATHE QUÉBEC (1972) INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS (LOCAL 145)



6703-3

DÉPÔT

Dépôt N°:

La présente 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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25073-01
Date	Signature: 36-01-23	Reception: 36-01-27
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Qué. de l'Imprimerie et des Communications, loc. 145 de l'Union Typo. Int. aff. à la FTQ au CTC 627 rue Faillon Est Montréal, QC. H2R 1L9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Bellevue Pathé Québec (1972) Inc Att: M. Gilles Hosson 2000 Northcliffe Montréal, QC. H4A 3K5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3994 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

- ENTENTE: Article 12:01

Pour le commissaire général du travail!

Signature: Céline Carette/dg	Date: 36-01-30
-------------------------------------	-----------------------

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

RECHERCHE

- B:** "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quinze (15) jours sur le poste..."
- A:** "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours sur le poste. Cependant, pendant cette période, l'employé pourra être retourné à son ancienne occupation s'il est établi qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences normales de la tâche..."

Ce changement à l'article 12.01 de la présente Convention Collective est fait dans le but de le rendre plus raisonnable et plus avantageux pour les deux parties.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC INC.

ci-après appelée "la Compagnie",

ET

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS,
SECTION LOCALE 145 (LABORATOIRE),

ci-après appelé "le Syndicat".

OBJET: MOUVEMENT DE PERSONNEL

PAR LES PRÉSENTES, et pour des fins d'interprétation de la Convention Collective de travail des employés du laboratoire, la Compagnie et le Syndicat conviennent que:

1. L'article 12.01 au sujet du Mouvement de Personnel est modifié comme suit:

DE: "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quinze (15) jours sur le poste..."

A: "...L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui auront réussi le test bénéficiera alors d'une période d'adaptation de quatre-vingt-dix (90) jours sur le poste. Cependant, pendant cette période, l'employé pourra être retourné à son ancienne occupation s'il est établi qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences normales de la tâche..."

Ce changement à l'article 12.01 de la présente Convention Collective est fait dans le but de le rendre plus raisonnable et plus avantageux pour les deux parties.

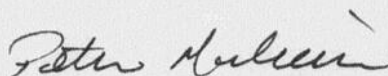
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ ce 23^e ième
jour de *janvier* 1986.

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC INC.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICA-
TIONS, SECTION LOCALE 145
(LABORATOIRE)



ANDRÉ COLLETTE, Président



Peter Mulvan

Le 26 mai 1986

25073-01

Bureau du Commissaire
Général du Travail
Ministère du Travail
255 est, rue Crémazie
3ième Etage
Montréal, Québec
H2M 1L5

SUJET: Modification à la convention collective

Les parties à la Convention Collective:

Syndicat Québécois de l'Imprimerie
et des Communications (local 145)
FTQ, CTC, UTI
627, est rue Taillon
Montréal, Québec
H2R 1L9

et

Bellevue Pathé Québec Inc.
2000, Ave Northcliffe
Montréal, Québec
H4A 3K5

Les deux (2) parties ci-haut mentionnées en ont convenu que:

- 1) Le Service de la Cinémathèque (éléments de tirage) est aboli. (Voir lettre d'entente signée à Montréal mardi, le 4 décembre 1984 et portant le numéro M-25073-01.
- 2) Un nouveau Service est créé, soit:

Le Service de la Cinémathèque (éléments de tirage et projection de films)

Le titulaire du poste aura, entre autres, pour fonctions de vérifier et contrôler le matériel, effectuer les corrections nécessaires, coordonner et contrôler les transferts de films, contrôler les entrées et les sorties de tout matériel, utiliser un ordinateur, effectuer le visionnement de copies de travail, le visionnement continu et le visionnement à double systèmes, etc...

Le Service de la Cinémathèque (éléments de tirage et projection de films) sera sous la responsabilité du Directeur du Service après-vente.

Ce service comprendra trois (3) classes:

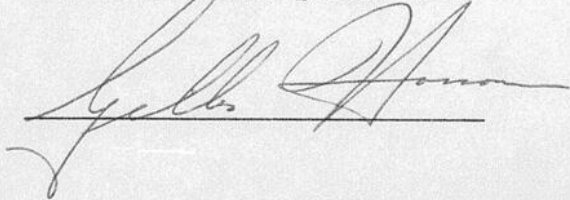
1er décembre 1985

Classe 1 - junior	\$ 9.35/heure
Classe 2 - intermédiaire	\$ 9.93/heure
Classe 3 - sénior	\$10.52/heure

En foi de quoi les parties à la présente ont signé à Montréal, ce

vendredi le 30 mai 1986

BELLEVUE PATHÉ QUÉBEC INC.



SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS (LOCAL 145)

