

NOM

NO 05975-8

C.A.E.	8939	NO.CONV.	59758
AFFIL.	9	NB.EMPL.	9
EMP.COUV.	40	ET.GEOG.	654 606
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M19324003



Code de transaction		A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention	1	3	9
31 Renouvellement	3	0059758	8/10/2013

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	LABORATOIRE DE PHOTI	8/3/02/28	8/10/2012	8939
A2	BELLEUNE INC.			Employeur
A3	970 AVE BEAUMONT MTL	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		M119324003	01010109
	H3M1U5			
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYNDI QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE &	8939		
A5	COMMUNICATIONS #145	Convention		

bureaux

archivé = aucun tel.

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 012	A14 011	A15 019	A16 4216	A17 65416	A18 0163	A19 4	A20 010	A21 014	A22	A23 25
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur-un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif.  Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég-Locale éducation 11 Rég-Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur				
A6	100	8/10/5/29				0104				



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	410 01519171518	8/10/2/03	8939

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX. LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
3				0	1			1	9	3	3
B01 S.01 S.02	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09 12.01	B10	B11	B12

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE			PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS						PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE			ARBITRAGE							
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1 <sup>RE</sup> ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NOMBRE D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND.	COLL.	CONG.	URG.	AUTRE	DÉLAI/ SENTENCE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR
1	2	9,8	3	9,9				3	1	X	X	X				1	0		0,510
B13 18.01	B14	B15	B16 6.04 13.01	B17 6.02	B18	B19	B20	B21 6.03 6.02	B22 6.03	B23 6.05 6.11	B24	B25 6.01 7.05	B26	B27	B28 7.07				

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION S/ CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
2	0,15	2	3	2	3	2	2	0,15	7	0,10	0	0,15					
C01 8.02	C02 8.06	C03 8.01	C04 8.05	C05 8.01	C06 8.04	C07 8.09	C08 8.09	C09	C10	C11	C12	C13 8.09	C14 8.08	C15	C16	C17	C18

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE					
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT: CENTS - IPC			
			0				0	1		0			
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 24.03	D09	D10	D11			

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE				
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ALCUNE PNE. COUP.	LIEN-ÉMENT	DÉCES	RE-TRAITÉ	DE MARIAGE	AUTRE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
		0	0								50	0			0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27



**G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29 33		37	42	47	52
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10

**H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ**

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS. INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	19	21	25	29	33 37	42	47	52	55		61	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	

**I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE		
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33 37	42	47	52	55	61	
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
	25.02	1	2	4	1	0		0	0		

**J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS**

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES	DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE				
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15
0.6	0.1	4.0 / 6.0	9.9 / 9.3	0.8 / 0.0	9.9 / 9.2	2	0.3 / 0	9.9 / 8	1	9.9	0.3 / 0	0	0	0
20.01						20.07	20.02 A.B	20.02	20.07 20.03	21.04				

**K - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

ÉTENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION	EQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIE SUR LES LIEUX	RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE				
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	66
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13
	2	0	0			0		1	0			

Codificateur 01612 Muella Kotonman Date 8/11/08/016 Vérificateur 01611 Victor Lafrance

Commentaires:



05975-8

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

81 03 357

Je 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 checked="" type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19324-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-02-02	81-02-03		81-02-02	83-02-28	9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des communications, local 145 de l'Un. Int. Typographique, aff. FTQ et CTC. Att: M. Pierre Rocque 8694 rue St-Denis, suite 3, Montréal, P.Q. H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant Laboratoire de photo Bellevue Inc. 970 ave Beaumont, Montréal, P. Qué. H3N 1V5

Unité de négociation

Tous les salariés œuvrant comme employés de bureau, à l'exclusion des vendeurs et de l'assistant du gérant général.

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région	Activité	Affiliation
06-06	8939 (10)	7

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, l'employeur figure comme suit: BELLEVUE PHOTO LAB INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.**

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS  
Local 145 (P.T.)

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Danielle Duchesne	81-03-17

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

003(080)

COPIE 4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LABORATOIRE DE PHOTO  
BELLEVUE INC.

(ci-après nommé "l'Employeur")

ET

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE  
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS,  
Local 145 (F.T.Q. - C.T.C.)

(ci-après nommé "le Syndicat")

*ms*  
PAR MESSAGER  
81 FEV - 3 10 34  
BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

SECTION 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 D'établir et de maintenir des relations de travail ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et les salariés 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 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant autorisé à négocier une convention collective de travail pour et au nom de tous les salariés 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 oeuvrant comme employés de bureau à l'exclusion des vendeurs et de l'assistante du gérant général."

SECTION 3 - NON-DISCRIMINATION

3.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de n'exercer aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origines ethniques, de son appartenance au Syndicat ou de ses activités syndicales telles qui sont permises par cette convention collective.

SECTION 4 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

4.01

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 en autres, le droit de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) déterminer les qualifications des employés;
- c) engager, congédier, classier, diriger, transférer, promouvoir et dégrader, ou autrement discipliner, pourvu qu'un employé, ou employés, se croyant discipliné(s) sans cause juste et raisonnable, aura droit de recours à la procédure des griefs;
- d) établir, modifier ou amender les règles de conduite et les procédures pour les employés;
- e) généralement, gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, 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 les fonctions des équipes, l'attribution des contrats, l'étendue, la limitation, la réduction et la cessation des opérations et toute autre matière concernant les opérations de la Compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité dans la présente convention.

4.02 Il est entendu que les droits de gérance de la Compagnie ne sont restreints que par les dispositions spécifiques de la présente convention. La Compagnie convient qu'elle n'exercera pas les fonctions ci-haut décrites d'une façon qui viendrait à l'encontre des dispositions de la convention collective.

SECTION 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de la convention.

5.02 Tout nouvel employé doit, lors de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.

5.03 Pour maintenir son emploi, chaque salarié doit payer le montant de la cotisation déterminée par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut le montant et doit en faire remise au Syndicat avant le dixième (10e) jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur remet, au même moment, au Syndicat la liste des salariés ayant travaillé durant le mois, le salaire brut gagné ainsi que le montant de la cotisation syndicale pour chaque salarié. Une copie de la liste sera fournie au délégué syndical.

SECTION 6 - PROCEDURE DE GRIEF

6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.

6.02 Les parties au présentes désirent que les plaintes des employés soient réglées aussi promptement que possible, et il est convenu que, 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.

6.03 Si l'employé n'est pas satisfait et sa plainte constitue un grief au sens de l'art. 6.01, il peut alors présenter un grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de l'incident causant un grief dans l'ordre ci-après établi.

Première étape

Le grief est présenté par écrit au gérant de l'usine concerné par l'employé accompagné de son délégué. Le gérant de l'usine doit répondre par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape

Si la réponse du gérant de l'usine n'est pas satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse donnée dans les délais prévus à la première étape, le grief écrit doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables, au gérant général.

Le gérant général devra reconstruire le Comité de grief dans les dix (10) jours ouvrables de ladite soumission. La décision de la Direction doit être transmise par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut. Le comité des griefs est composé de deux (2) délégués du Syndicat et de deux (2) représentants de la Direction. Il est entendu que le représentant syndical peut assister les délégués du Syndicat s'il le désire.

- 6.04 Lorsque les discussions des griefs avec la Compagnie en vertu de l'article 7 se feront durant les heures de travail, ce sera sans perte de salaire pour les salariés impliqués.
- 6.05 Le Syndicat peut présenter à la deuxième étape un grief de groupe, en vertu de l'article 7.01.
- 6.06 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.03, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'article 7 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus pour la réponse de la Direction.
- 6.07 S'il est nécessaire pour le représentant syndical de voir les opérations en cause pour préparer un grief, il pourra le faire après avoir pris rendez-vous avec le gérant général.

- 6.08 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 ouvrables suivant la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme ayant été réglé.
- 6.09 Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat sera finale et obligatoire pour l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés.
- 6.10 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.
- 6.11 Grief de renvoi  
Si un salarié prétend avoir été injustement congédié, suspendu, ou mis à pied, il devra soumettre un grief par écrit au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables de l'incident.
- 6.12 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties acceptent l'arbitre désigné par le Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 6.13 A défaut d'entente, tel que prévu à l'article précédent, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre pour nommer l'arbitre d'office.

SECTION 7 - ARBITRAGE

- 7.01 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie par écrit dans les délais prévus à l'article 6.06.
- 7.02 Il est entendu que le salarié qui est congédié ou suspendu peut reconstruire le délégué syndical ou ses assistants avant de quitter l'usine. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par le contremaître concerné.
- 7.03 Les avertissements seront donnés par écrit ou oralement en présence de son délégué syndical ou ses assistants. Une copie de chaque avertissement écrit sera envoyée ou donnée au Syndicat.
- 7.04 L'Employeur a le droit d'établir des règlements raisonnables que doivent observer les salariés. Le Syndicat se réserve le droit de contester l'application des règlements.
- 7.05 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui entrera en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 7.06 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 7.07 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre. Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les deux parties.

- 7.08 Dans les cas de mesures disciplinaires, 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 et déraisonnable dans les circonstances.
- 7.09 Toute correspondance dans la procédure d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé.

SECTION 8 - ANCIENNETE

- 8.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, l'ancienneté sera reconnue par la Compagnie en tenant compte des services d'un employé depuis la date de son dernier embauchage.
- 8.02 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 quarante-cinq (45) jours de calendrier. A compter d'alors 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.

- 8.03 Une liste d'ancienneté sera établie en prenant pour base la date à laquelle les employés sont entrés au service de la Compagnie depuis leur dernier embauchage. La liste sera affichée la première semaine de janvier, mai et septembre de chaque année. Sauf sous réserve de cas spéciaux, tout employé a quinze (15) jours pour contester sa date d'ancienneté, à défaut de quoi sa date sera considérée comme véridique.
- 8.04 Sujet aux dispositions du paragraphe 8.01 et 8.02 ci-dessus, les mises à pied se feront de telle manière que le dernier employé engagé sera le premier à être mis à pied et, réciproquement, le dernier employé mis à pied sera le premier rappelé, en autant que l'employé possédant le plus d'ancienneté, possède l'habilité pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 8.05 Dans le cas de promotion, sauf pour ce qui est des promotions hors de l'unité de négociation (contremaître, surintendant), l'ancienneté s'applique, sujet aux conditions prévues au paragraphe 8.04.
- 8.06 Un employé promu hors de l'unité de négociation (contremaître, surintendant) conservera son ancienneté pour une durée de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de sa promotion.

8.07

Les personnes dont l'occupation ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas travailler à aucune occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf dans le cas de formation d'expérimentation, dans les cas d'instruction, dans les cas d'urgence, ou lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles.

8.08

Lorsqu'il y a une ouverture permanente pour un poste de travail, ladite ouverture sera affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables et les employés peuvent afficher leurs candidatures pour ledit poste. L'Employeur accordera ledit poste selon les qualifications des candidats et à qualifications égales l'ancienneté des candidats sera le critère déterminant.

8.09

Un employé perdra toute ancienneté si:

- a) il quitte volontairement son emploi au service de la Compagnie;
- b) il est congédié pour cause, à moins qu'il est réinstallé par sentence arbitrale;
- c) il a été mis à pied pendant une période ou absent pour cause de maladie ou accident pendant une période équivalente à l'ancienneté à son crédit jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) 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 et au délégué syndicale, de retourner au travail à la date et à l'heure spécifiées dans tel avis;
- e) il est absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs à moins de raisons valables;

SECTION 9 - GREVE ET LOCK-OUT

9.01 A cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de contre-grèves (lock-outs) de ses employés, et l'Union convient qu'il n'y aura pas de grèves, de sortie en masse (walk-out), de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit les opérations ou entrave le travail ou la production.

SECTION 10 - CONGES FAMILIAUX

10.01 Tout salarié régulier bénéficie des congés spéciaux suivants:

- a) lors du décès du conjoint ou de l'enfant de l'employé régulier, ce dernier a droit à un congé avec solde de cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- b) lors du décès de la mère, du père, du frère, de la soeur, de la grand-mère ou du grand-père de l'employé régulier, ce dernier a droit à un congé avec solde de trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- c) lors du décès de la belle-mère ou du beau-père, du beau-frère ou de la belle-soeur de l'employé régulier, ce dernier a droit à un congé avec solde de un (1) jour, soit le jour des funérailles.

- 10.02 L'employé reçoit son salaire régulier lors d'un congé énuméré à l'article 10.01 qui précède à la condition que ledit congé coïncide avec un jour ouvrable dudit employé, c'est-à-dire si ledit employé devait se présenter au travail ce jour-là. Il est bien entendu qu'il n'y aura aucune indemnité si un congé spécial coïncide avec d'autres congés prévus par la présente convention collective.
- 10.03 Pour bénéficier des congés spéciaux prévus au présent article, l'employé régulier doit informer l'Employeur ou par l'entremise du délégué syndicale de son départ et fournir à l'Employeur un certificat de décès à son retour, si désiré par la Compagnie.
- 10.04 Mariage
- a) A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à trois (3) jours de congé payé consécutifs.
- b) A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, un (1) jour de congé payé sera accordé.
- 10.05 Naissance ou adoption
- Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à deux (2) jours de congés payés.
- 10.06 Séparation ou divorce
- Tout employé en instance de divorce a droit à un (1) jour d'absence payé pour lui permettre d'effectuer les démarches nécessaires.

SECTION 11 - CONGES SPECIAUX11.01 Convocation de la cour

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

SECTION 12 - ACTIVITES SYNDICALES A L'EXTERIEUR

## 12.01

- a) Congé d'une journée sans perte de salaire sera accordé au délégué syndical ou ses assistants deux (2) fois par année pour assister aux assemblées du Syndicat.
- b) Un congé payé sera accordé pour une période n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables à pas plus d'un employé élu ou nommé pour représenter le Syndicat à son Congrès annuel. Ces jours ne sont pas cumulatifs et/ou rémunératifs.

SECTION 13 - ACTIVITES SYNDICALES

## 13.01

Délégué syndical:

Il est convenu que le délégué et les employés concernés par un grief ont d'abord un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie.

Cependant, s'il est nécessaire pour l'employé ou le délégué de s'occuper d'un grief ou d'enquêter durant les heures de travail, il pourra le faire après avoir obtenu préalablement la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne devra pas être déraisonnablement refusée.

SECTION 14 - COPIES DE LA CONVENTION

14.01 Afin de permettre à tout salarié de se familiariser avec ses droits et engagements envers l'Employeur, ce dernier remettra une copie de la présente convention à chaque salarié dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Vingt-cinq (25) copies seront fournies par l'Employeur au Syndicat.

SECTION 15 - TABLEAU D'AFFICHAGE

15.01 La Compagnie permettra à l'Union d'afficher tout avis d'activité syndicale sur un tableau fourni à cette fin. De tels avis devront porter le sceau officiel de l'Union et/ou la signature d'un officier autorisé et seul le délégué syndical ou ses assistants peuvent retirer ou afficher les avis ci-haut prévus à ce tableau.

SECTION 16 - ACCES A L'ATELIER

16.01 Les officiers du Syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après avoir obtenu la permission de ce dernier laquelle permission ne sera indûment refusée. La Compagnie et le Syndicat décideront du lieu et de la date de ces rencontres.

SECTION 17 - COMITES

17.01 Un comité conjoint de relations de travail composés de trois (3) membres du Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à l'application de cette convention collective qu'une partie soumet à l'autre. Ce comité peut s'adjoindre des conseillers techniques mais la partie le faisant doit aviser l'autre à l'avance.

17.02 Un comité conjoint de sécurité-santé devra être formé en concordance avec la Loi 17.

17.03 Tout salarié participant à des rencontres patronales-syndicales autorisées par cette convention collective ou lorsqu'il y aura entente entre les parties ne subira aucune perte de salaire.

SECTION 18 - COMITE DE NEGOCIATION

18.01 Les salariés représentant l'Union pendant les négociations directes avec la Compagnie ne subiront aucune perte de salaire durant les heures normales de travail.

SECTION 19 - RENSEIGNEMENTS

19.01 Après avoir reçu l'autorisation écrite d'un employé, l'Employeur remettra au Syndicat une liste de son nom, son numéro de téléphone, son numéro d'assurance-sociale, sa fonction et sa date d'entrée en service.

SECTION 20 - HEURES DE TRAVAIL ET PRIMES D'EQUIPES

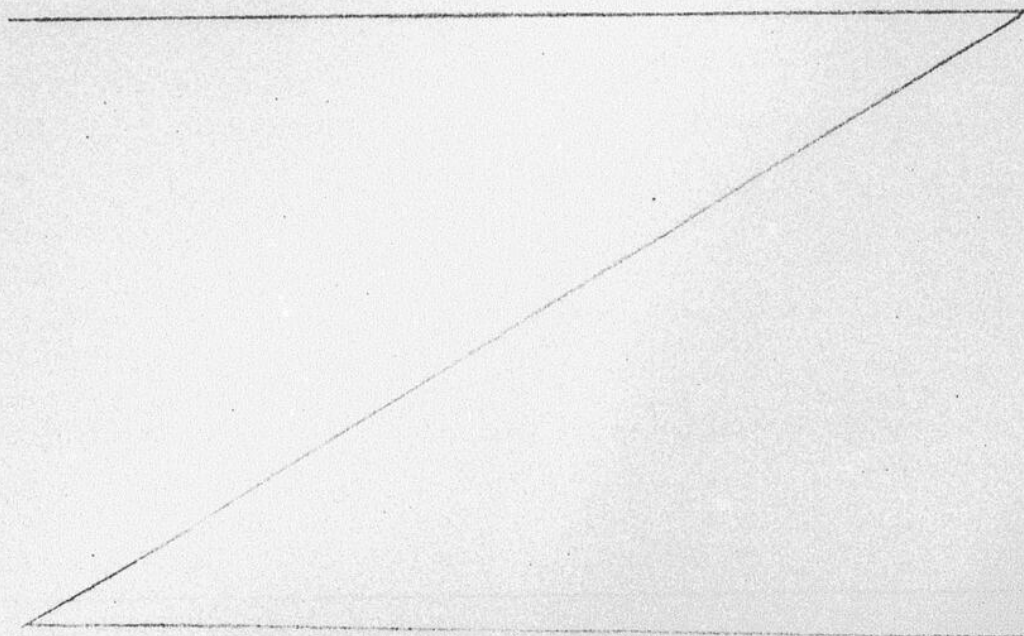
20.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. La journée normale de travail est de huit (8) heures de travail consécutives y incluant les périodes de repos.

20.02 (a) Le département du service à la clientèle:

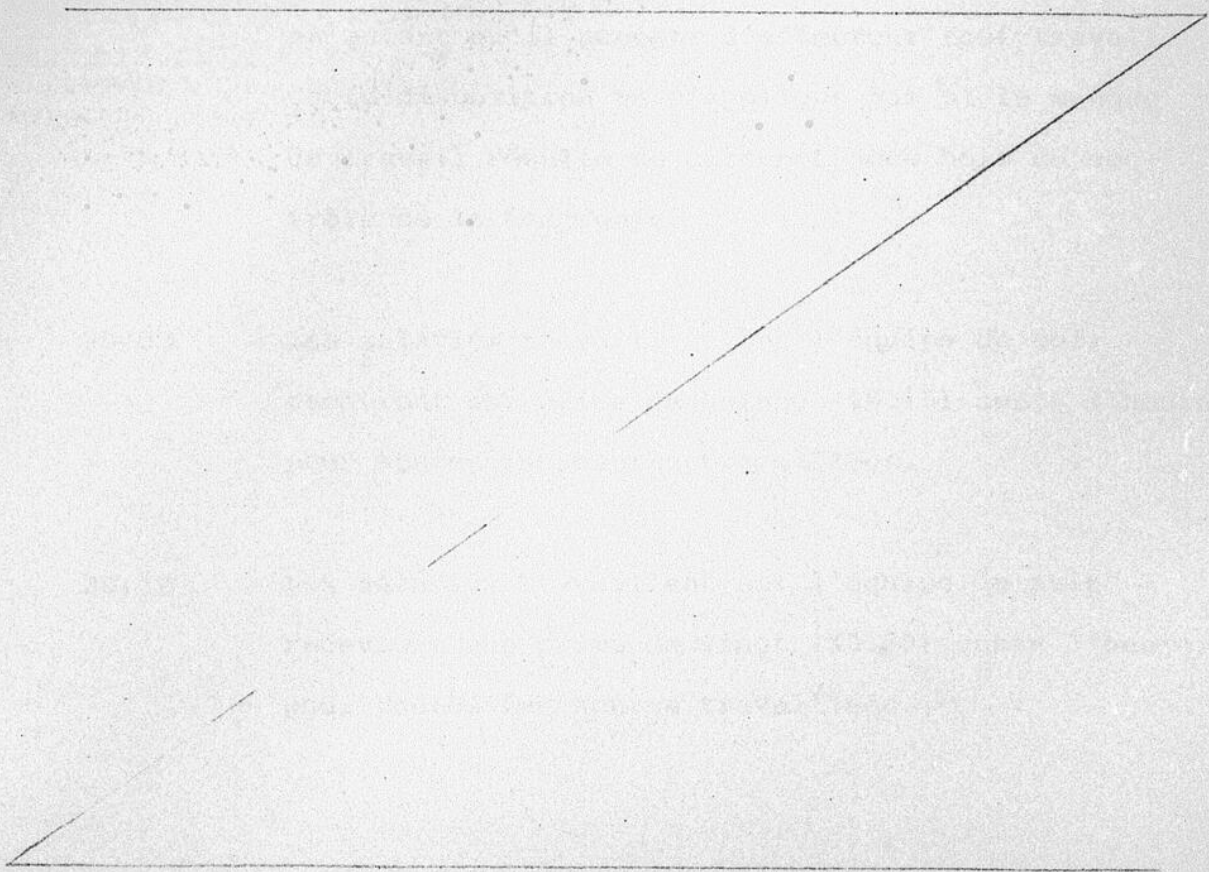
Le début des heures régulières de travail pour ces employés sur l'équipe de jour se situe entre sept heures (7h00) et neuf heures (9h00), du lundi au vendredi inclusivement. Tout employé de l'équipe de jour bénéficie d'une (1) heure payée pour prendre son repas.

(b) Le département de la facturation:

Le début des heures régulières de travail pour ces employés sur l'équipe de jour se situe entre sept heures (7h00) et neuf heures (9h00), du lundi au vendredi inclusivement. Tout employé de l'équipe de jour bénéficie de trente (30) minutes non payées pour prendre son repas, sauf le jour de paie lorsque les salariés recevront une (1) heure non payée pour prendre leur repas.



- 20.03 Le début des heures régulières de travail pour les employés sur l'équipe du soir se situe entre quatorze heures (14h00) et quinze heures trente (15h30), du lundi au vendredi inclusivement. Tout employé de l'équipe régulière de soir a une demi-heure (1/2h) payée pour prendre son repas.
- 20.04 Le début des heures régulières de travail pour les employés sur l'équipe de nuit se situe entre vingt-trois heures trente (23h30) et 00h00, du lundi au samedi inclusivement. Tout employé de l'équipe de nuit a une demi-heure (1/2h) payée pour prendre son repas.
- 20.05 Les salariés du département du service à la clientèle qui s'absentent du travail ou qui sont en retard ne sont pas rémunérés pour la durée de leur absence ou de leur retard.



- 20.06 Il est convenu qu'il n'y a pas de rotation entre les équipes. Cependant, un employé peut, après entente avec le gérant général de production, changer d'équipe avec un autre employé de la même classification sur une base temporaire, en autant que l'autre employé est d'accord.
- 20.07 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes rémunérées de repos par jour, la première de quinze (15) minutes, la seconde de quinze (15) minutes; chacune desdites périodes de repos devant être prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail, tel que cédulé.
- 20.08 Tout employé qui se présente au travail à l'heure régulière, et qui n'a pas été avisé au préalable par la Compagnie de ne pas se présenter au travail sur son équipe régulière, est rémunéré pour au moins trois (3) heures à son taux horaire applicable en autant qu'il accepte d'effectuer tout travail. Cette disposition ne s'applique pas si le manque de travail résulte de circonstances hors du contrôle de la Compagnie.
- 20.09 Les salariés travaillant sur l'équipe de soir recevront une prime de quinze (\$0.15) cents l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 20.10 Les salariés travaillant sur l'équipe de nuit recevront une prime de vingt (\$0.20) cents l'heure pour toutes les heures travaillées.

SECTION 21 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Tout travail effectué par un employé au-delà de sa journée régulière de travail est rémunéré au taux de temps et demi.

21.02 Le travail en temps supplémentaire est offert aux employés qui effectuent habituellement le travail à être exécuté, et s'il y a refus, aux employés de le même département par ordre d'ancienneté. Le travail supplémentaire est volontaire sauf si les employés avec le plus d'ancienneté dans le département refusent, l'employé avec le moins d'ancienneté doit exécuter ledit travail en temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire sera distribué de la façon prévue ci-haut, le plus équitablement que possible.

L'employé qui refuse du travail en temps supplémentaire perd son tour.

21.03 Tout travail effectué un jour férié prévu à la convention ou un jour observé comme tel, est rémunéré au taux de temps double en plus du paiement du congé.

21.04 (i) Tout employé qui est requis d'effectuer du temps supplémentaire et qui effectue du temps supplémentaire en continuité et à la suite de sa journée régulière de travail a droit à quinze (15) minutes de repos payées au début du temps supplémentaires s'il effectue au moins deux heures et demie (2½) de travail en temps supplémentaire.

(ii) Tout employé qui est requis d'effectuer du temps supplémentaire et qui effectue du temps supplémentaire en continuité et à la suite de sa journée régulière de travail a droit à trente (30) minutes payées pour le repos au début du temps supplémentaires s'il effectue au moins cinq (5) heures de travail en temps supplémentaire. Dans le cas prévu au présent paragraphe, la disposition prévue au paragraphe (i) ne s'applique pas.

21.05 L'employé qui travaille en temps supplémentaire pour plus de cinq (5) heures recevra un montant de \$4.00 en plus de son salaire, pour défrayer le coût de son repas.

21.06 Tout salarié qui accepte de revenir de chez lui après la fin de sa journée régulière de travail reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi. Le salarié reçoit taux de temps double pour les heures travaillées en excédant de ces premières quatre (4) heures.

21.07 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

SECTION 22 - CONGES STATUTAIRES

22.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes chômées et payées:

1. Le Jour de l'An
2. La veille du Jour de l'An
3. La veille de Noel
4. Le Jour de Noel
5. Le lendemain de Noel
6. Le Vendredi Saint
7. Lundi de Pâques
8. La Fête de la Reine
9. La Fête Nationale
10. Le Jour du Canada
11. La Fête du Travail
12. Le Jour de l'Action de Grâce

L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait gagné pour huit (8) heures de travail.

22.02 Tout travail exécuté pendant les jours fériés ci-haut mentionnés et les jours observés comme tels sera régi par la clause de temps supplémentaire.

22.03 Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, il faut qu'il ait accompli sa période d'essai et qu'il ait travaillé toute la journée ouvrable précédente et toute la journée ouvrable qui suit, s'il a été requis de le faire, à moins que son absence soit justifiée par une excuse sérieuse et valable.

- 22.04 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 selon une entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.
- 22.05 Lorsqu'un employé est malade ou accidenté il peut fournir un certificat médical si exigé par l'Employeur, l'Employeur convient de payer audit employé tout jour de fête prévu au présent Article si ce jour de fête tombe dans les premiers quinze (15) jours de calendrier suivant le début de sa maladie ou son accident.

SECTION 23 - VACANCES

- 23.01 Tous les employés réguliers ont droit à des vacances annuelles basées sur les années de service ininterrompu qu'ils ont complétées au 31 décembre de chaque année et ce selon les dispositions suivantes:
- 23.02 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service au 31 décembre a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service complété jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, au taux de quatre pour cent (4%).

23.03 A partir des vacances commençant le 1er janvier 1981, les employés qui au premier janvier de chaque année auront complété plus d'une (1) année de service, auront droit à des vacances tel que ci-après décrit:

<u>1ère et 2ième années: Service ininterrompu à la fin de la période de qualification</u>	<u>Vacances</u>	<u>Pourcentage du total des gains reçus de la Compagnie et tel que démontré au dernier TP-4</u>
1 à 5 années	2 semaines	4%
5 à 10 années	3 semaines	6%
10 années et plus	4 semaines	8%

<u>3ième année: Service ininterrompu à la fin de la période de qualification</u>	<u>Vacances</u>	<u>Pourcentage du total des gains reçus de la Compagnie et tel que démontré au dernier TP-4</u>
1 à 4 années	2 semaines	4%
4 à 10 années	3 semaines	6%
10 années et plus	4 semaines	8%

23.04 Les parties reconnaissent que les opérations continues doivent être maintenues et qu'à cet égard, les salariés réguliers devront prendre leurs vacances annuelles à l'intérieur des périodes suivantes:

- (a) entre le 15 janvier et le 24 juin
- (b) entre le 15 septembre et le 25 décembre

23.05 Sauf pour la dernière semaine du mois de juillet et le mois d'août, les employés ayant cinq (5) ans de service au 31 décembre, ont droit de prendre deux (2) de leurs semaines de vacances pendant la période d'été. Il est entendu que pas plus d'un (1) employé régulier par classification ne peut bénéficier en même temps de la présente disposition.

- 23.06 Entre le 1er et le 15 décembre de chaque année, chaque salarié avise l'Employeur de sa préférence pour ses dates de vacances. En cas de conflit dans les dates, l'ancienneté générale de l'employé régulier dans sa classification prime. L'Employeur détermine le nombre de salariés qui seront en vacances simultanément dans une même classification. L'Employeur affiche les dates de vacances au plus tard dans la première semaine de janvier. Cette liste de vacances est définitive.

SECTION 24 - SALAIRES

- 24.01 Les taux minimum de salaire apparaissent à l'Annexe "B", pour les divers classifications et font partie intégrante de la présente convention.
- 24.02 Le salaire du salarié sera payé par chèque le jeudi de chaque semaine avant la fin de ses heures régulières de travail. Si le jeudi est un jour non ouvrable, elle sera distribuée de la même manière le mercredi précédent. Les déductions autres que celles requises par la loi, ne pourront être faites sans l'autorisation écrite de l'employé concerné et sans le consentement de la Compagnie.

- 24.03 Tout employé régulier affecté temporairement pour une période continue de deux (2) heures ou plus au cours d'une même journée à un travail dont le taux de salaire est supérieur à celui de son travail régulier, recevra le taux de cet autre travail pendant son assignation.
- Tout employé temporairement assigné à un travail dont le taux de salaire est inférieur à celui de son travail régulier, recevra son taux de salaire habituel.

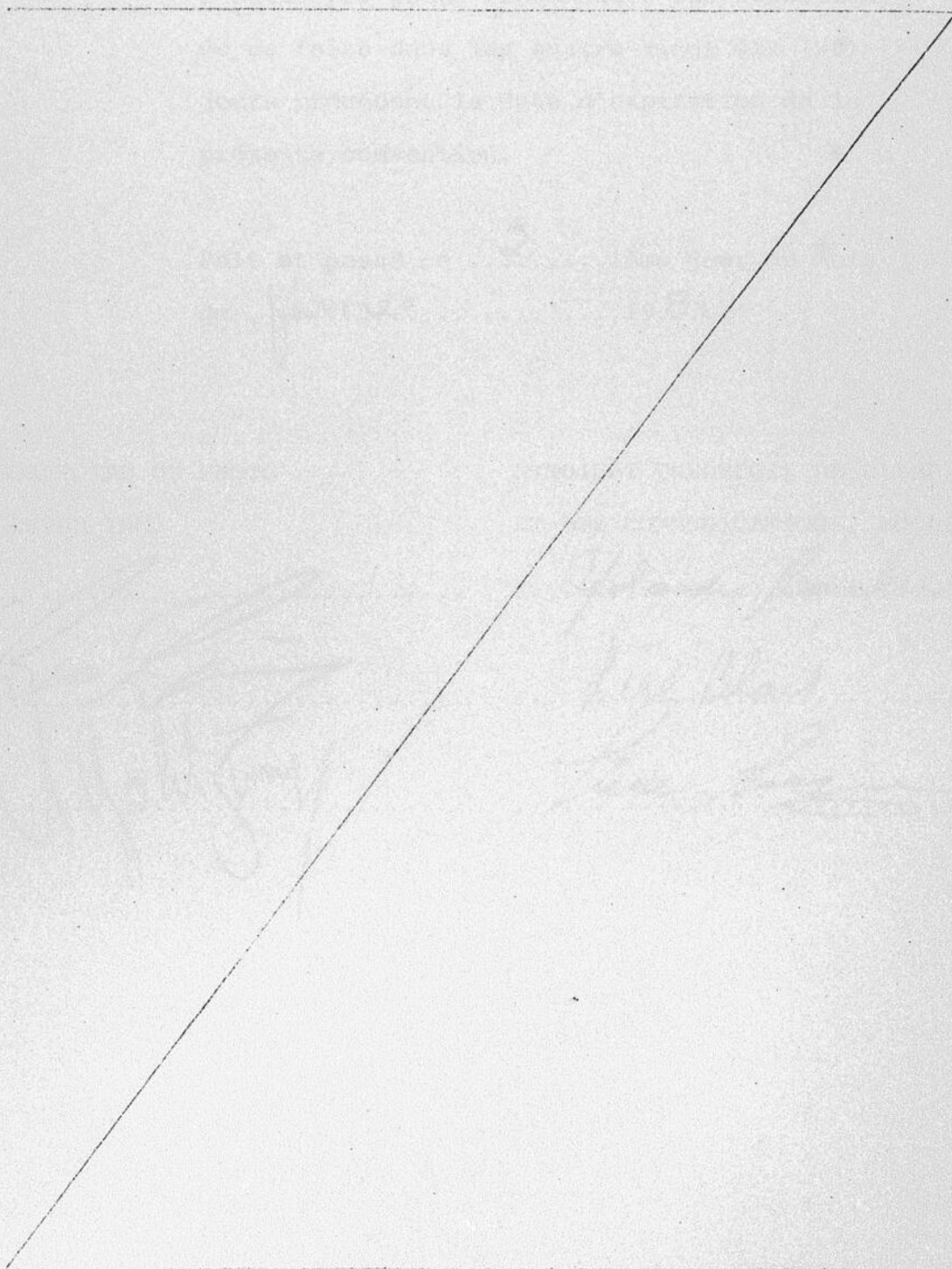
SECTION 25 - ASSURANCE

- 25.01 La Compagnie convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance groupe actuel et tous les salariés réguliers couverts par la convention collective devront comme condition d'emploi y participer dans les proportions prévues audit plan.
- 25.02 Régime de rentes
- a) A par du 1 mars 1981, l'Employeur consent à contribuer au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (CANADA), (ci-après dénommé le Plan) cinquante cents (\$0.50) 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 prévus 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 mandataires auront le droit discrétionnaire de prendre toute 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 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01

Durée

La présente convention entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective et le demeure jusqu'au 28 février 1983.

Renouvellement

La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre par poste recommandée son intention de ce faire dans les quatre-vingt dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

Fait et passé ce 2.....ième jour du mois de février.....1981.

LABORATOIRE DE PHOTO  
BELLEVUE INC.

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE  
ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....

## ANNEXE "A"

## CLASSIFICATIONS

Le département du service à la clientèle

Le département de la facturation

ANNEXE "B"

## Taux Minimum:

		La date de la signature de la convention collective	
		1 mars '81	1 mars '82
Le département du service à la clientèle	\$210 par semaine	\$230 par semaine	\$254 par semaine
Le département de la facturation	\$5.25	\$5.75	\$6.35

## ANNEXE "C"

- 1.01 Les termes "employés saisonniers" désignent un employé embauché comme tel entre le 1er mai et le 30 novembre ou entre le 15 décembre et le 30 janvier pour effectuer un surcroît de travail. Il est entendu que l'embauche et/ou l'utilisation d'un employé saisonnier ne doit pas avoir pour effet de causer une mise à pied parmi les employés réguliers, ni empêcher ou retarder de combler un poste régulier vacant ou nouvellement créé, ni causer le déplacement d'un employé régulier.
- 1.02 En aucun cas, l'employé saisonnier ne peut acquérir d'ancienneté ou de permanence au sens de la présente convention collective.
- 1.03 Les employés saisonniers reçoivent comme salaire le salaire minimum plus dix cents (\$0.10).

LETTRE D'ENTENTE

Le Département de la Facturation  
 Chef d'Equipe

Le chef d'équipe du département de la facturation  
 recevra une prime de quinze (\$0.15) cents pour chaque heure  
 qu'il travaille à ce poste.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT  
 SIGNE CE 21<sup>ème</sup> JOUR DE février 1981 .

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE  
 L'IMPRIMERIE ET DES  
 COMMUNICATIONS, Local 145  
 (F.T.Q. - C.T.C.)

LABORATOIRE DE PHOTO  
 BELLEVUE INC.

*Yolande Boucher*  
*Lise Blais*  
*Liane Boegre*

*Leo King*  
*V. Golligorsky*

LETTRE D'ENTENTE

Les Sarraux

Une fois par année la Compagnie consent à acheter un sarrau pour chaque salarié du département de la facturation qui a complété trois (3) mois de service continu avec la Compagnie.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT  
SIGNÉ CE 2<sup>ème</sup> JOUR DE février 1981.

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE  
L'IMPRIMERIE ET DES  
COMMUNICATIONS, Local 145  
(F.T.Q. - C.T.C.)

LABORATOIRE DE PHOTO  
BELLEVUE INC.

*Yolande Bouchard*  
*Lise Blais*  
*Pierre Boeque*

*Robert*  
*Ugolini*

LETTRE D'ENTENTE

## Rétroactivité

Les taux de salaire devant entrer en vigueur à la date de signature de la convention collective seront applicables rétroactivement sur chaque heure payée depuis le 1er décembre 1980 et ce pour les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie le 1er décembre 1980 et qui le demeurent à la date de signature de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, il est convenu que la rétroactivité prévue ci-haut ne sera pas applicable aux heures payées mais non effectivement travaillées par les employés absent pour maladie au cours de ladite période.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT  
SIGNÉ CE 21<sup>ème</sup> JOUR DE février 1981.

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE  
L'IMPRIMERIE ET DES  
COMMUNICATIONS, Local 145  
(F.T.Q. - C.T.C.)

LABORATOIRE DE PHOTO  
BELLEVUE INC.

*Yvonne Gouche*  
*Lise Blais*  
*Pierre Lacque*

*Leo King*  
*U. Goldstein*

## LETTRE D'ENTENTE

## Mise à pied

Dans les cas d'une mise à pied, les salariés ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus doivent recevoir un avis de cinq (5) jours à l'avance. Le salarié qui ne travaille pas tel que requis pendant cette période de préavis tombera sous l'application de l'article 8.09(a). Une copie de cet avis doit être adressée au syndicat.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT  
SIGNÉ CE 2<sup>ème</sup> JOUR DE février 1981.

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE  
L'IMPRIMERIE ET DES  
COMMUNICATIONS, Local 145  
(F.T.Q. - C.T.C.)

LABORATOIRE DE PHOTO  
BELLEVUE INC.

*Yolande Boucher*  
*Lise Blais*  
*Suzanne Loignon*

*Geo. Leung*  
*W. G. H. G. G.*