



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: **08525-8**
84 05 148

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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | | M-27068-01 |
| Date | Signature | Reception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | 84-05-01 | 84-05-01 | | 84-01-01 | 87-01-01 | 90 |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de Berkley Inc Att: M. Laurier Laliberté 485 Rang 8 Nord St-Elie d'Orford, QC. JOB 250 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Papiers Peints Berkley Inc 1051 rue Galt Est Sherbrooke, QC. J1G 1Y7 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties | Région <u>05-00</u> Activité <u>2740 (5)</u> Affiliation <u>10</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: **Odette McMullen/dg** Date: **84-05-24**

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAY -1 14:15

mk

8000
MONTREAL
MESSAGE

entre

PAPIERS PEINTS BERKLEY INC.

ci-après appelé "La Compagnie" d'une part

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
BERKLEY INC.

ci-après appelé "L'Association" de deuxiè-
me part

INDEX

| | | |
|---------|---|----|
| ARTICLE | 1 - BUT DE LA CONVENTION..... | 1 |
| ARTICLE | 2 - RECONNAISSANCE..... | 1 |
| ARTICLE | 3 - INTERPRETATION..... | 2 |
| ARTICLE | 4 - DISCRIMINATION..... | 2 |
| ARTICLE | 5 - DIRECTION..... | 3 |
| ARTICLE | 6 - PRODUCTION ININTERROMPUE..... | 4 |
| ARTICLE | 7 - PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE..... | 4 |
| ARTICLE | 8 - CONGEDIEMENT ET PROCEDURE DES SANCTIONS.... | 7 |
| ARTICLE | 9 - SECURITE DE L'ASSOCIATION..... | 9 |
| ARTICLE | 10 - ANCIENNETE..... | 10 |
| ARTICLE | 11 - NOUVELLE FONCTION..... | 14 |
| ARTICLE | 12 - CONGES PAYES..... | 15 |
| ARTICLE | 13 - SECURITE ET HYGIENE..... | 16 |
| ARTICLE | 14 - TABLEAUX D'AFFICHAGE..... | 19 |
| ARTICLE | 15 - COMITE DES GRIEFS ET DELEGUES..... | 19 |
| ARTICLE | 16 - EMPLOYES HANDICAPES..... | 19 |
| ARTICLE | 17 - HEURES DE TRAVAIL..... | 20 |
| ARTICLE | 18 - VACANCES..... | 22 |
| ARTICLE | 19 - PROGRAMME D'ASSURANCE..... | 23 |
| ARTICLE | 20 - SALAIRES..... | 24 |
| ARTICLE | 21 - VALIDITE..... | 25 |
| ARTICLE | 22 - DEFINITION DES TERMES..... | 25 |
| ARTICLE | 23 - DUREE DE LA CONVENTION..... | 26 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette Convention est de promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'employeur et les employés représentés par l'Association, de déterminer les conditions de travail et le salaire des employés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Association comme unique et exclusif agent négociateur pour tous les employés couverts par l'accréditation syndicale.
- 2.02 Les clauses et conditions énoncés dans cette Convention sont en vigueur et s'appliquent pleinement à tous les employés de l'unité de négociation, telle que décrite au paragraphe précédent.
- 2.03 La Compagnie recevra le Comité dûment autorisé par les employés sur rendez-vous aux fins de discuter les questions relatives à l'application de la présente Convention et pour l'établissement de bonnes relations de travail.
- 2.04 Tous les employés exclus de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail ou tâches normalement exécuté par les employés régis par cette Convention Collective, sauf dans le cas de force majeure ou lorsqu'il n'y a aucun employé disponible qui remplit les exigences normales de la tâche, ou s'il s'agit d'entraîner des employés sur une nouvelle machine, nouvelle méthode de travail ou nouveau procédé et qu'il n'y a aucun employé qualifié qui puisse le faire.

- 2.05 La Compagnie consent à payer, à leur salaire régulier, les membres du comité de négociation de l'Association (maximum trois (3) membres) pour trois membres de la direction pour chaque journée de négociation entre l'Association et la Compagnie.

ARTICLE 3 - INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette Convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, si une clause ou partie de clause devenait nulle suite aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, cela ne doit en aucun cas affecter les autres dispositions de cette Convention.
- 3.02 Si des dispositions obligatoires et d'ordre public de la Loi sur les normes du travail ou de la Loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec ou de toute autre loi obligatoire et d'ordre public accordant des avantages supérieurs à cette Convention, cette dernière est de ce fait amendée pour faire place à telles dispositions dès leur entrée en vigueur.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01 La Compagnie et l'Association conviennent qu'aucun employé ne subira de discrimination ou de l'intimidation à cause de sa couleur, de sa race, de sa religion, de son sexe, de son affiliation à un parti politique licite ou pour quelque autre raison que ce soit. Tous les employés devront comme condition d'emploi, devenir membres de l'Association dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette Convention.

- 4.02 De plus, l'Association convient que ni ses officiers, ni ses membres ne solliciteront des adhésions à l'union, ni ne participeront à aucune autre activité syndicale, sauf celles prévues par cette Convention, sur la propriété de la Compagnie ou durant les heures de travail à moins qu'une permission ne soit accordée par la Direction pour participer à de telles activités.

ARTICLE 5 - DIRECTION

- 5.01 L'Association reconnaît que la Compagnie a, et continuera d'avoir le droit et la charge exclusive d'administrer ses usines et de diriger les forces ouvrières, sujet aux provisions de cette Convention, incluant mais ne se limitant pas à ce qui suit:

- a) de déterminer: le nombre et l'emplacement de ses usines, les conditions de travail appropriées dans ses usines, les produits et leur location, les méthodes et cédules de production et le genre de machines et outils à être utilisés.
- b) d'embaucher, classifier, congédier, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied et de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; d'établir et modifier les règlements, programmes et standards dans ses usines, sujet aux provisions de cette Convention.
- c) une plainte concernant une cause de discrimination ou une plainte concernant un employé qui a été discipliné ou congédié sans juste et raisonnable cause ou tout désaccord concernant la nature raisonnable d'un ré-

glement de la Compagnie ou toute discrimination envers un employé dans l'application d'un tel règlement seront sujets aux dispositions de la procédure de griefs de cette Convention.

ARTICLE 6 - PRODUCTION ININTERROMPUE

- 6.01 Les parties aux présentes conviennent que durant la durée de cette Convention, il n'y aura aucun arrêt de travail (lock-out), grève, ralentissement ou autre arrêt de travail ou aucune interférence au travail qui pourrait causer une interruption dans la production. L'Association et les employés de la Compagnie conviennent qu'elle ou qu'ils n'impliqueront pas les employés de la Compagnie ou la Compagnie elle-même dans toute dispute qui pourrait survenir entre tout autre employeur et les employés de tel autre employeur.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01 La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette Convention par l'Employeur ou par tout ou tous Employé(s) couvert(s) par cette Convention, aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail seront considérées un grief pourvu que cela soit soumis par écrit en dedans de 5 jours ouvrables (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires).

7.02 PREMIERE ETAPE

L'Employé ou les Employés en cause devront premièrement discuter du grief avec le surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision devra être rendue en dedans de deux (2) jours ouvrables.

S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un représentant de l'Association.

7.03 DEUXIEME ETAPE

Le ou les Employés concernés ou le représentant de l'Association agissant en son nom devra ou devront soumettre le grief au surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision devra être rendue en dedans de deux (2) jours ouvrables et ce verbalement.

7.04 TROISIEME ETAPE

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le représentant de l'Association soumettra le grief par écrit au gérant de l'usine ou à son représentant autorisé qui devra alors rencontrer le représentant de l'Association et rendre une décision par écrit en dedans de cinq (5) jours ouvrables. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final de grief doit être soumis à l'arbitrage.

7.05 ARBITRAGE

Lorsqu'un dirrérend survient entre les parties au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de cette Convention, y compris toute question de savoir si un cas peut être porté à l'arbitrage ou lorsque l'on allègue que cette Convention a été violée, l'une ou l'autre des parties peut, après avoir épuisé les moyens prescrits par la procédure des griefs établie aux présentes, pourvu que ce soit fait dans les dix (10) jours qui suivent l'exécution de 7.04,

avisé par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le différend ou l'allégation à l'arbitrage.

- 7.06 Les parties s'entendent à ce que les cas d'arbitrage soient entendus par un arbitre unique, soit:

Advenant que l'arbitre demandé ne puisse siéger en-dehors d'une période raisonnable et à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un autre arbitre, l'une ou l'autre des parties à la Convention peut demander une nomination au ministre du travail.

L'arbitre, dans sa décision, sera gouverné par les articles de cette Convention.

- 7.07 Chacune des parties en cause défraieront les honoraires et dépenses de l'arbitre à part égale.

Les frais et allocations des témoins seront payés par la partie appelant les témoins.

Aucun coût d'arbitrage devra être adjugé à l'une des parties.

On demandera à l'arbitre de rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition.

- 7.08 A toute étape de la procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent recourir à l'aide de l'em-

ployé ou des employés concernés et de tout témoin nécessaire, et l'on prendra toutes les dispositions raisonnables pour permettre aux parties en présence d'avoir accès à l'établissement, de prendre connaissance des opérations contestées et de consulter les témoins nécessaires.

- 7.09 La décision rendue par l'arbitre sera finale et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision et liera les deux (2) parties.

ARTICLE 8 - CONGEDIEMENT ET PROCEDURE DES SANCTIONS

- 8.01 La direction ne doit pas appliquer de mesures disciplinaires sans d'abord en avertir l'employé, à moins que les circonstances justifient une sanction ou un congédiement immédiat. Dans le cas d'une réclamation alléguant qu'un employé a été congédié ou s'est vu imposer une sanction injuste ou non fondée, on intente le grief directement à la troisième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 8.02 Dans le cas où l'employé commet une infraction aux règlements ou s'il manque d'attention dans l'accomplissement de ses fonctions la Compagnie convient d'employer les méthodes suivantes dépendant de la gravité et/ou de la fréquence des offenses.
- a) Première offense
- Réprimande verbale par le surintendant, le contremaître, ou l'assistant-contremaître selon le cas.
- b) Deuxième offense
- Avertissement par écrit à l'employé concerné par le surintendant, le contremaître, ou l'assistant-contremaître selon le cas.

c) Troisième offense

Suspension sans paye par le surintendant pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables, selon la gravité de l'offense.

d) Quatrième offense

Congédiement.

8.03 L'Employeur pourra congédier sur le champ, pour cause, un employé qui se rendrait coupable des offenses suivantes:

- a) Vol ou malhonnêteté. (la malhonnêteté comprend la falsification volontaire par l'employé).
- b) L'insubordination, c'est-à-dire les paroles injurieuses grossières, les actes de violence à l'égard d'un représentant du Patron, les refus d'exécuter un travail. Le bris volontaire de machines ou les dommages aux matériaux et aux fournitures.
- c) L'ivresse.
- d) La violation de la présente Convention tel qu'un arrêt de travail non autorisé par le Comité.
- d) Trois (3) absences ou six (6) retards sans raison suffisante et sans avoir auparavant averti son contremaître ou son supérieur immédiat et ce dans une période de 12 mois.

ARTICLE 9 - SECURITE DE L'ASSOCIATION

- 9.01 Tous les employés visés par cette Convention Collective doivent, comme condition du maintien de leur emploi, appartenir à l'Association.
- 9.02 Dès son embauche, un nouvel employé doit adhérer à l'Association.
- 9.03 La Compagnie reconnaît que l'Association a le droit d'élire des délégués départementaux comme représentant des employés.
- 9.04 Nonobstant les dispositions contenues en 9.01 et 9.02, la Compagnie ne sera pas tenue de suspendre ou congédier un employé en raison de son expulsion de l'Association ou du refus de l'Association d'accepter son adhésion. Cependant, l'employé est tenu de payer sa cotisation hebdomadaire.
- 9.05 La Compagnie convient de déduire hebdomadairement de la paie de chaque employé, la cotisation hebdomadaire fixée par l'Association.
- 9.06 L'Association informe la Compagnie par écrit, du montant de telles déductions qui peuvent être sujettes à modification. La Compagnie doit remettre à l'Association les sommes ainsi déduites dans les (15) quinze jours ouvrables qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 9.07 Dès la première semaine de travail d'un nouvel employé, la Compagnie perçoit, sur sa paie la cotisation hebdomadaire.

- 9.08 Avec chaque remise mensuelle (cotisation hebdomadaire) la Compagnie remet au trésorier de l'Association une (1) liste détaillée montrant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu.
- 9.09 La Compagnie s'engage à indiquer sur le talon de paie de chaque employé, le montant payé en cotisation hebdomadaire et la somme totale payée depuis le 1er janvier. De plus, elle indiquera sur les relevés pour fins d'impôts, le montant global de la cotisation hebdomadaire payée par l'employé.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 a) Un employé obtiendra son statut d'ancienneté en vertu de la présente Convention lorsqu'il aura complété quatre-vingt-dix (90) jours travaillés au service de la Compagnie. Lorsqu'il aura complété ses 90 jours travaillés au service de la Compagnie, sa date d'ancienneté sera rétroactive à sa date d'embauchage.
- b) L'Employé mis-à-pied pour manque de travail durant une période de 9 mois, ou moins, continuera à accumuler et conservera son ancienneté pour cette période.

Suite à un accident extérieur à l'usine, ou, maladie, l'employé concerné continuera à accumuler et conservera son ancienneté à raison de 1 mois par mois de service continue avec la Compagnie avec un maximum de 24 mois.

Dans un cas d'accident de travail, l'ancienneté continuera et s'accumulera pour une période de 24 mois. Après cette période, l'ancienneté cessera de s'accumuler mais l'employé concerné conservera son ancienneté.

- 10.02 Les parties reconnaissent que les occasions d'emploi et la sécurité doivent augmenter en proportion de la longueur du service. Il est donc convenu que dans tous les cas de vacances, de promotions, de transferts, de mises-à-pied et de rappels après une mise-à-pied, les employés plus anciens ont droit à la préférence.
- 10.03 a) Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises-à-pied, les rappels, distribution du travail ainsi que le choix et la durée des vacances.
- b) Dans la distribution du travail, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence dans leur classification respective pourvu qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour le travail requis; cependant, cela ne leur donnera pas le droit de choisir le travail à être effectué.
- c) L'Ancienneté sera accumulée, retenue et demeurera séparée dans chacun des départements suivants;
- 1- Expédition
 - 2- Maintenance
 - 3- Entretien
 - 4- Imprimerie
 - 5- Chambre d'encre
 - 6- Encollage
 - 7- Rouletage - Emballage.
- d) Dans l'éventualité d'une mise-à-pied, à sa demande, l'employé ainsi affecté, pourra se servir de son ancienneté de département pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son

département pourvu qu'il ait les qualifications requises pour effectuer ce travail. Lorsque son occupation redeviendra disponible, l'employé ainsi déplacé retournera à son ancienne occupation.

- e) Dans l'éventualité où une mise-à-pied serait de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, un employé qui n'a pu se prévaloir de son droit d'ancienneté selon 10.03 d) pourra alors se prévaloir de ses droits au niveau de l'usine c'est-à-dire que, à sa demande, l'employé ainsi affecté pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'usine pourvu qu'il ait les qualifications requises pour effectuer ce travail. L'employé qui désire se prévaloir de ce droit devra en aviser son supérieur immédiat en dedans de 24 heures. Lorsque son occupation redeviendra disponible, l'employé ainsi déplacé retournera à son ancienne occupation.
- f) Advenant le cas où une position deviendrait vacante, une nouvelle occupation serait créée où du personnel additionnel serait requis à l'intérieur d'un département, la ou les ouvertures seront affichées sur le tableau d'affichage pendant une période de trois (3) jours ouvrables et les employés du département concerné ainsi que des autres départements pourront faire application, pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications requises.

L'attribution de ce, ou ces postes, devra se faire d'abord parmi les employés du département concerné s'ils ont les qualifications requises, si non, ce, ou ces postes, seront attribués aux employés de l'usine ayant l'ancienneté et les qualifications requises. Les employés qui transféreront d'un département à un autre, suite à un affichage seront listés dans leur nouveau département selon leur ancienneté d'usine 90 jours ouvra-

bles après la date de leur transfert. Les employés ainsi transférés pourront bénéficier d'une période d'entraînement variable selon les différentes occupations, cette période étant déterminée selon la description de chaque tâche en particulier. Si aucun employé n'a les qualifications requises pour combler une ouverture ou si aucun employé fait application sur cette ou ces ouvertures la direction pourra alors embaucher du personnel de l'extérieur.

Tout ce qui précède ne s'appliquera pas dans le cas d'une ouverture temporaire, c'est-à-dire, une ouverture ne devant pas durer plus de quatre (4) semaines, dans un tel cas, il appartiendra à l'employeur de choisir l'employé le plus qualifié et le plus disponible pour effectuer ce travail.

10.04 Dans tous les cas de promotions de déplacements, de renvois massifs ou de réengagements, l'employeur devra tenir compte des facteurs suivants dans leur ordre:

- a) La longueur de service continu du salarié.
- b) Sa compétence et son habilité.
- c) Ses charges familiales. Quand les autres facteurs s'équivalent ou à peu près, ce sont les charges de famille qui décident.
- d) Dans le cas de suspension pour manque de travail, le réengagement se fera dans l'ordre inverse où ils ont été suspendus.

10.05 Un employé perdra son ancienneté et son nom sera rayé de toutes les listes d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) Si l'employé renonce volontairement à son emploi;
- b) Si l'employé est congédié pour une raison juste;
- c) Si l'employé a été mis-à-pied et ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours après avoir été avisé de le faire par lettre recommandée et expédiée à sa dernière adresse connue de la Compagnie.

10.06 LISTES D'ANCIENNETE

La Compagnie doit maintenir une liste d'ancienneté à l'établissement. A tous les six (6) mois, elle doit en afficher une copie pour en permettre la vérification par les employés. Cette liste devra être affichée le 1-ier. Juin et le 1-ier. Décembre de chaque année.

ARTICLE 11 - NOUVELLE FONCTION

- 11.01 Si au cours de la présente Convention Collective, une nouvelle fonction est créée, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables les parties se rencontreront pour en déterminer le taux de salaire en tenant compte des taux en vigueur pour des fonctions similaires.
- 11.02 Le taux horaire établi par les parties est effectif dès que l'employé entre en fonction sur la nouvelle machine ou de l'établissement du nouveau procédé d'opération ou de la création du nouveau poste.
- 11.03 S'il advient un désaccord entre les parties concernant le taux horaire à appliquer, la Compagnie fixe le taux applicable à cette

nouvelle fonction mais les parties conviennent de soumettre la mésentente à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 7.05 "Arbitrage".

- 11.04 La Compagnie convient que le travail fait par les employés n'est pas accompli à forfait par d'autres personnes, autrement que pour des raisons économiques, si cela a pour conséquences de mettre à pied les employés.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES

- 12.01 On reconnaît comme congés payés les jours suivants:

Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Lundi de Pâques
 Fête de la Reine
 St-Jean-Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâce
 La journée avant Noël
 Noël
 Le lendemain de Noël
 La journée avant le Jour de l'An

- 12.02 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés plus haut l'employé doit avoir:

- a) Travaillé la journée entière ouvrable qui précède la dit congé;
- b) Travaillé la journée entière ouvrable qui suit le dit congé;
- c) Travaillé dans les 15 jours ouvrables qui précèdent le dit congé s'il est en période de mise-à-pied;
- d) Travaillé dans les 15 jours ouvrables qui précèdent le dit congé s'il est en congé de maladie.

- 12.03 Pour être éligible aux congés payés, l'employé devra avoir complété 60 jours de service continu.
- 12.04 Si un congé payé tombe durant une semaine de vacances, il sera payé à l'employé.
- 12.05 L'indemnité payable au Salarié qui a droit à chacun de ces dits congés sera pour les employés à l'heure le taux horaire régulier.
- 12.06 Un employé tenu de travailler pendant l'un des congés mentionnés plus haut, sera payé au prix régulier par surcroît au prix de congé qui est stipulé dans l'article 12.05.
- 12.07 En cas de décès parmi les proches, soit: Père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, mari, femme, enfants, beau-frère, belle-soeur; trois (3) jours de travail seront payés et accordés pour assister aux funérailles. Ces journées seront payées si elles surviennent durant des jours ouvrables.

ARTICLE 13 - SECURITE ET HYGIENE

- 13.01 La Compagnie et l'Association conviennent qu'elles désirent mutuellement maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans l'établissement.
- 13.02 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates et raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de leur travail.

L'Association aidera la direction à mener à bien tout programme raisonnable de prévention des accidents.

- 13.03 Un employé ne sera pas requis de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres au delà des risques normaux inhérents à l'opération.
- 13.04 a) Les parties conviennent afin d'améliorer le bien-être, la santé et la sécurité dans l'usine, de former un comité de sécurité, santé et bien-être composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants de l'Association. Les membres sont choisis par chacune des parties.
- b) Les réunions du comité ont lieu pendant les heures normales de travail. Les représentants de l'Association ne subissent aucune perte de salaire régulier lorsqu'ils assistent aux réunions du comité.
- c) Le comité de sécurité se réunit une fois par mois ou plus souvent si les deux (2) parties le jugent nécessaire.
- 13.05 Rôle et fonctions du comité de sécurité, santé et bien-être au travail.
- a) Le comité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et sécurité prescrites par les lois du Québec.
- b) Formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer la sécurité, l'hygiène, la santé et le bien-être des employés dans l'usine.
- c) Formuler des recommandations pour améliorer les lieux physiques et les conditions de travail.

- 13.06 Les recommandations du comité de sécurité, santé et bien-être au travail seront prises en considération par la Compagnie.

Pour qu'une recommandation soit valide, elle doit faire l'accord des deux (2) parties.

- 13.07 En cas d'accident de travail, l'employeur s'efforcera de fournir au salarié blessé les services d'un médecin et ce, aussi rapidement que possible, en cas d'impossibilité de ce faire, le salarié blessé sera transporté immédiatement à l'hôpital.

- 13.08 Tout examen médical demandé par la Compagnie, s'effectue durant les heures normales de travail et ce sans perte de salaire pour l'employé.

- 13.09 La Compagnie fournit gratuitement tout l'équipement nécessaire à la sécurité et à la santé des salariés tel que protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, tabliers etc.

La Compagnie fournit à chaque employé une (1) paire de bottines ou souliers de sécurité par année.

Le port de l'équipement de sécurité est obligatoire pour tous et chacun.

- 13.10 L'employée en attente d'un nouveau-né a droit à un congé sans solde de maternité comme décrit par la loi qui est en vigueur à la date de sa grossesse.

ARTICLE 14 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 14.01 La Compagnie accepte de fournir à l'Association un tableau dans l'établissement pour l'affichage des avis et des documents officiels. Les avis ne sont affichés que par les dirigeants de l'Association et ils doivent être conformes à l'esprit et au but de cette Convention,

ARTICLE 15 - COMITE DES GRIEFS ET DELEGUES

- 15.01 L'Association désigne par écrit à la direction les membres du Comité des griefs et les délégués d'atelier. Aux fins de réunions avec les représentants de la direction, le Comité des griefs ne comprend pas plus de trois (3) membres désignés par l'Association. Les membres du Comité des griefs ne perdent pas de salaire pour le temps passé à assister à des réunions fixées par les représentants de la direction pendant les heures régulières de travail.
- 15.02 Si, pour les besoins de sa fonction, un membre du Comité des griefs ou un délégué doit s'absenter de son occupation ou de son département, il doit d'abord en recevoir la permission de son contremaître ou de son surveillant de département, permission qui ne doit pas se refuser sans raison.

ARTICLE 16 - EMPLOYES HANDICAPES

- 16.01 S'il arrive que des employés subissent des blessures au travail ou qu'ils contractent des maladies professionnelles au cours de leur emploi et qu'ils en deviennent physiquement handicapés par la suite, la Compa-

gnie s'efforcera dans toute la mesure du possible de donner aux employés handicapés toute occupation convenable disponible.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

17.01 La semaine normale de travail sera de 40 heures comprenant 5 jours de huit (8) heures et les différents départements pourront opérer sur des équipes variables tel que:

a) Opération avec 2 équipes

1-ière. Equipe : 8:00 A.M. à 4:30 P.M.
2-ième. Equipe : 4:30 P.M. à 1:00 A.M.

Sur chacune de ces équipes les employés auront une période de repas de 30 minutes non payée. Les employés travaillant sur la 2-ième. équipe recevront une prime de \$0.23 l'heure.

b) Opération avec 3 équipes

1-ière. Equipe : 8:00 A.M. à 4:00 P.M.
2-ième. Equipe : 4:00 P.M. à 12:00 A.M.
3-ième. Equipe : 12:00 A.M. à 8:00 A.M.

Sur chacune de ces équipes les employés auront une période de repas de 30 minutes payée. Les employés travaillant sur la 2-ième. équipe recevront une prime de \$0.23 l'heure et ceux travaillant sur la 3-ième. équipe recevront une prime de \$0.30 l'heure.

c) Pour les départements devant opérer sur des opérations continues les heures de travail et la période de repas seront les mêmes que celles prévues à l'article 17.01 b).

d) Département d'Expédition

1-ière. Equipe : 8:00 A.M. à 5:00 P.M.
 2-ième. Equipe : 5:00 P.M. à 2:00 A.M.

Sur chacune de ces équipes les employés auront une période de repas de 60 minutes non payée. Les employés travaillant sur la 2-ième. équipe recevront une prime de \$0.23 l'heure.

e) Département Roulettage - Emballage

1-ière. Equipe : 7:30 A.M. à 4:00 P.M.
 2-ième. Equipe : 4:00 P.M. à 12:00 A.M.

Les employés travaillant sur la première équipe auront une période de repas de 30 minutes non payée.

Pour les employés travaillant sur la deuxième équipe ils auront une période de repas de 30 minutes payée mais contrairement aux autres départements opérant sur 2 équipes de travail ces employés ne recevront aucune prime horaire pour le travail de 2-ième. équipe.

f) Dans tous les départements les équipes de travail seront stables, c'est donc dire qu'il n'y aura aucune rotation des équipes.

17.02 Deux périodes de repos de quinze (15) minutes seront accordées aux employés, une dans la première moitié de leur équipe de travail, et l'autre dans la deuxième moitié de leur équipe de travail. La Compagnie cédule-
 ra ces périodes de repos.

17.03 Temps et demi sera payé aux employés après 8 heures de travail ainsi que le samedi et dimanche.

Pour les employés du département de maintenance qui sont rappelés au travail en dehors de leur équipe régulière, pour bris mécanique, ils recevront un minimum de 3 heures à temps simple ou le temps effectivement travaillé à temps et demi soit le plus élevé des deux.

- 17.04 Lors d'une panne d'électricité ou tout autre cause hors du contrôle de la Compagnie, l'employeur devra payer la première demi-heure mais l'employé devra demeurer à son travail et ne recevra aucune rémunération pour la deuxième demi-heure. Après ce temps, la Compagnie se réserve le droit de retourner les employés chez eux sans être payés.

Tout employé devant travailler 4 heures et plus en temps supplémentaire dans une même journée recevra une allocation pour repas de cinq (\$5.00) s'il n'a pas été averti à la fin de son équipe régulière précédente.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Chaque employé a droit à des vacances annuelles payées conformément à la longueur de son service tel que stipulé dans cette Convention Collective.
- 18.02 Le pourcentage de la paie de vacances sera calculé sur les gains de l'employé entre le 1-er.Mai et le 30 Avril de chaque année de référence. Les employés ayant droit à une 3-ième. ou 4-ième. semaine de vacances devront les prendre en dehors de la période de vacances annuelles de l'usine mais avant le 1-er. Avril suivant l'année de référence.

Il est de plus convenu que les employés du

département de maintenance et expédition pourront avoir à travailler durant la période des vacances annuelles de l'usine.

18.03 Le paiement des vacances annuelles à l'employé se fera comme suit:

- a) pour moins de quatre (4) années de service l'employé recevra 4% de son salaire gagné l'année précédente.
- b) pour quatre (4) années de service et moins de dix (10) l'employé recevra 6% de son salaire gagné durant l'année précédente.
- c) tout employé qui quitte volontairement son emploi au service de la Compagnie ou qui est mis-à-pied recevra l'indemnité auquel il a droit.

18.04 La date des vacances annuelles sera discutée annuellement entre la Compagnie et l'Association. La décision finale demeure celle de la Compagnie.

18.05 Un employé qui a droit à trois ou quatre semaines de vacances, devra avertir la Compagnie au moins deux semaines d'avance de la date qu'il désire prendre la troisième ou quatrième semaine de vacances.

ARTICLE 19 - PROGRAMME D'ASSURANCE

19.01 Le régime d'assurance collective actuellement en vigueur demeurera pour la durée de la présente Convention Collective et les primes de ce régime seront partagées à 50/50 entre la Compagnie et les employés.

- 19.02 Si des modifications deviennent nécessaires à cause de changements des lois, soit aux bénéfiques prévus, soit aux primes, les parties conviennent soit à annuler le Plan, ou à son amendement, par accord mutuel.

ARTICLE 20 - SALAIRES

- 20.01 L'occupation de chaque employé sera décrite et classifiée conformément aux dispositions de cette Convention et un taux de salaire lui sera attribué. (Annexe "A")
- 20.02 Il est entendu que la description, la classification et le taux pour les positions nouvellement créées seront négociés entre les parties.
- 20.03 La paye des employés couverts par cette Convention Collective leur sera donnée à toutes les semaines.
- 20.04 TRANSFERTS TEMPORAIRES
Si un employé remplace pour un quart complet ou plus dans tout département ou toute occupation durant l'absence temporaire d'un autre employé, il recevra le taux de l'occupation ou son taux horaire régulier, soit le taux le plus élevé.
- 20.05 HEURES SUPPLEMENTAIRES, DEFINITION DU TAUX HORAIRE REGULIER
Le taux horaire régulier signifie le taux moyen de l'employé.
- 20.06 La Compagnie doit donner un avis de travail

supplémentaire aussi à l'avance que possible. Les occasions pour temps supplémentaire seront attribuées à ceux qui font ce travail normalement durant l'équipe régulière.

20.07 DEPLACEMENT

La Compagnie convient de maintenir la pratique établie concernant les frais de déplacements lorsque les employés sont appelés à la demande de la Compagnie.

ARTICLE 21 - VALIDITE

21.01 La présente Convention annule toute autre conventions ou lettres d'ententes précédentes qui ne font pas partie de la présente Convention.

ARTICLE 22 - DEFINITION DES TERMES

22.01 a) DEFINITION DE "CONTREMAITRE"

La définition de "Contremaître" est la suivante:

Celui qui représente l'employeur dans ses relations avec les salariés.

b) DEFINITION LEAD HAND (CHEF D'EQUIPE)

Membre de l'unité de négociation avec certains pouvoirs au niveau de la production mais aucun pouvoir disciplinaire.

22.02 ASSOCIATION

Association signifie:

L'Association des employés des papiers peints Berkley Inc.

22.03 PROMOTION

Promotion, désigne le passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction comportant un taux de salaire plus élevé.

22.04 TRANSFERT

Transfert désigne le passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction comportant le même taux de salaire.

22.05 SALARIE REGULIER

Un salarié régulier est un salarié qui a complété sa période de probation prévue en 10.01 a) .

22.06 RETROGRADATION

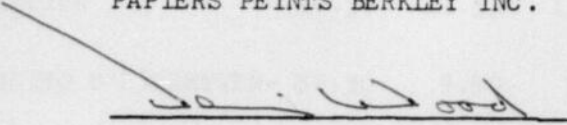
Rétrogradation, désigne le passage d'un salarié d'une fonction à une autre fonction comportant un taux de salaire moins élevé.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION


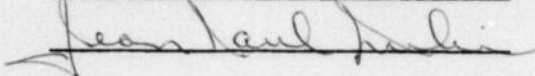
- 23.01 La présente Convention restera en vigueur du 1-er. Janvier, 1984, au 1-er. Janvier 1987 inclusivement, s'il y a consentement mutuel de la part des deux parties aux présentes la partie salariale seulement pourra être renégociée au début de la 3-ième. année, et par la suite d'année en année, à moins que l'une des parties donne à l'autre un avis écrit de terminaison ou de modification de la Convention entre le quatre-vingt-dixième (90) et le trentième (30) jours avant la date d'expiration annuelle. Les dispositions de la présente Convention resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES A LA CONVENTION
ONT SIGNEES , CE 1-er. JOUR DE _____
Mai, 1984.

PAPIERS PEINTS BERKLEY INC.



L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
"BERKLEY INC."

ANNEXE "A"

MAINTENANCE

| | <u>Période</u> | | | |
|-------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| | <u>d'essai</u> | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> |
| ELECTRICIEN | - \$0.30 | 11.53 | 11.97 | 12.49 |
| MECANICIEN D'ENTRETIEN- | \$0.30 | 9.40 | 9.84 | 10.41 |

ANNEXE "A"

ENTRETIEN

| | Période | | | |
|--------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| | <u>d'essai</u> | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> |
| PREPOSE A L'ENTRETIEN - \$0.30 | | 6.86 | 7.30 | 7.87 |

| | | | | |
|---------------------------|------|------|------|------|
| APPRENTI EMPLOIE - \$0.30 | | 6.86 | 7.30 | 7.87 |
| 1-1-84 - 6.86 | 6.86 | | | |
| 2-1-84 - 7.30 | | 7.30 | | |
| 3-1-84 - 7.87 | | | 7.87 | |
| 4-1-84 - 8.44 | | | | 8.44 |
| 5-1-84 - 9.01 | | | | |
| 6-1-84 - 9.58 | | | | |
| 7-1-84 - 10.15 | | | | |
| 8-1-84 - 10.72 | | | | |
| 9-1-84 - 11.29 | | | | |
| 10-1-84 - 11.86 | | | | |
| 11-1-84 - 12.43 | | | | |
| 12-1-84 - 13.00 | | | | |
| 1-1-85 - 13.57 | | | | |
| 2-1-85 - 14.14 | | | | |
| 3-1-85 - 14.71 | | | | |
| 4-1-85 - 15.28 | | | | |
| 5-1-85 - 15.85 | | | | |
| 6-1-85 - 16.42 | | | | |
| 7-1-85 - 16.99 | | | | |
| 8-1-85 - 17.56 | | | | |
| 9-1-85 - 18.13 | | | | |
| 10-1-85 - 18.70 | | | | |
| 11-1-85 - 19.27 | | | | |
| 12-1-85 - 19.84 | | | | |
| 1-1-86 - 20.41 | | | | |
| 2-1-86 - 20.98 | | | | |
| 3-1-86 - 21.55 | | | | |
| 4-1-86 - 22.12 | | | | |
| 5-1-86 - 22.69 | | | | |
| 6-1-86 - 23.26 | | | | |
| 7-1-86 - 23.83 | | | | |
| 8-1-86 - 24.40 | | | | |
| 9-1-86 - 24.97 | | | | |
| 10-1-86 - 25.54 | | | | |
| 11-1-86 - 26.11 | | | | |
| 12-1-86 - 26.68 | | | | |
| 1-1-87 - 27.25 | | | | |
| 2-1-87 - 27.82 | | | | |
| 3-1-87 - 28.39 | | | | |
| 4-1-87 - 28.96 | | | | |
| 5-1-87 - 29.53 | | | | |
| 6-1-87 - 30.10 | | | | |
| 7-1-87 - 30.67 | | | | |
| 8-1-87 - 31.24 | | | | |
| 9-1-87 - 31.81 | | | | |
| 10-1-87 - 32.38 | | | | |
| 11-1-87 - 32.95 | | | | |
| 12-1-87 - 33.52 | | | | |
| 1-1-88 - 34.09 | | | | |
| 2-1-88 - 34.66 | | | | |
| 3-1-88 - 35.23 | | | | |
| 4-1-88 - 35.80 | | | | |
| 5-1-88 - 36.37 | | | | |
| 6-1-88 - 36.94 | | | | |
| 7-1-88 - 37.51 | | | | |
| 8-1-88 - 38.08 | | | | |
| 9-1-88 - 38.65 | | | | |
| 10-1-88 - 39.22 | | | | |
| 11-1-88 - 39.79 | | | | |
| 12-1-88 - 40.36 | | | | |
| 1-1-89 - 40.93 | | | | |
| 2-1-89 - 41.50 | | | | |
| 3-1-89 - 42.07 | | | | |
| 4-1-89 - 42.64 | | | | |
| 5-1-89 - 43.21 | | | | |
| 6-1-89 - 43.78 | | | | |
| 7-1-89 - 44.35 | | | | |
| 8-1-89 - 44.92 | | | | |
| 9-1-89 - 45.49 | | | | |
| 10-1-89 - 46.06 | | | | |
| 11-1-89 - 46.63 | | | | |
| 12-1-89 - 47.20 | | | | |
| 1-1-90 - 47.77 | | | | |
| 2-1-90 - 48.34 | | | | |
| 3-1-90 - 48.91 | | | | |
| 4-1-90 - 49.48 | | | | |
| 5-1-90 - 50.05 | | | | |
| 6-1-90 - 50.62 | | | | |
| 7-1-90 - 51.19 | | | | |
| 8-1-90 - 51.76 | | | | |
| 9-1-90 - 52.33 | | | | |
| 10-1-90 - 52.90 | | | | |
| 11-1-90 - 53.47 | | | | |
| 12-1-90 - 54.04 | | | | |
| 1-1-91 - 54.61 | | | | |
| 2-1-91 - 55.18 | | | | |
| 3-1-91 - 55.75 | | | | |
| 4-1-91 - 56.32 | | | | |
| 5-1-91 - 56.89 | | | | |
| 6-1-91 - 57.46 | | | | |
| 7-1-91 - 58.03 | | | | |
| 8-1-91 - 58.60 | | | | |
| 9-1-91 - 59.17 | | | | |
| 10-1-91 - 59.74 | | | | |
| 11-1-91 - 60.31 | | | | |
| 12-1-91 - 60.88 | | | | |
| 1-1-92 - 61.45 | | | | |
| 2-1-92 - 62.02 | | | | |
| 3-1-92 - 62.59 | | | | |
| 4-1-92 - 63.16 | | | | |
| 5-1-92 - 63.73 | | | | |
| 6-1-92 - 64.30 | | | | |
| 7-1-92 - 64.87 | | | | |
| 8-1-92 - 65.44 | | | | |
| 9-1-92 - 66.01 | | | | |
| 10-1-92 - 66.58 | | | | |
| 11-1-92 - 67.15 | | | | |
| 12-1-92 - 67.72 | | | | |
| 1-1-93 - 68.29 | | | | |
| 2-1-93 - 68.86 | | | | |
| 3-1-93 - 69.43 | | | | |
| 4-1-93 - 70.00 | | | | |
| 5-1-93 - 70.57 | | | | |
| 6-1-93 - 71.14 | | | | |
| 7-1-93 - 71.71 | | | | |
| 8-1-93 - 72.28 | | | | |
| 9-1-93 - 72.85 | | | | |
| 10-1-93 - 73.42 | | | | |
| 11-1-93 - 73.99 | | | | |
| 12-1-93 - 74.56 | | | | |
| 1-1-94 - 75.13 | | | | |
| 2-1-94 - 75.70 | | | | |
| 3-1-94 - 76.27 | | | | |
| 4-1-94 - 76.84 | | | | |
| 5-1-94 - 77.41 | | | | |
| 6-1-94 - 77.98 | | | | |
| 7-1-94 - 78.55 | | | | |
| 8-1-94 - 79.12 | | | | |
| 9-1-94 - 79.69 | | | | |
| 10-1-94 - 80.26 | | | | |
| 11-1-94 - 80.83 | | | | |
| 12-1-94 - 81.40 | | | | |
| 1-1-95 - 81.97 | | | | |
| 2-1-95 - 82.54 | | | | |
| 3-1-95 - 83.11 | | | | |
| 4-1-95 - 83.68 | | | | |
| 5-1-95 - 84.25 | | | | |
| 6-1-95 - 84.82 | | | | |
| 7-1-95 - 85.39 | | | | |
| 8-1-95 - 85.96 | | | | |
| 9-1-95 - 86.53 | | | | |
| 10-1-95 - 87.10 | | | | |
| 11-1-95 - 87.67 | | | | |
| 12-1-95 - 88.24 | | | | |
| 1-1-96 - 88.81 | | | | |
| 2-1-96 - 89.38 | | | | |
| 3-1-96 - 89.95 | | | | |
| 4-1-96 - 90.52 | | | | |
| 5-1-96 - 91.09 | | | | |
| 6-1-96 - 91.66 | | | | |
| 7-1-96 - 92.23 | | | | |
| 8-1-96 - 92.80 | | | | |
| 9-1-96 - 93.37 | | | | |
| 10-1-96 - 93.94 | | | | |
| 11-1-96 - 94.51 | | | | |
| 12-1-96 - 95.08 | | | | |
| 1-1-97 - 95.65 | | | | |
| 2-1-97 - 96.22 | | | | |
| 3-1-97 - 96.79 | | | | |
| 4-1-97 - 97.36 | | | | |
| 5-1-97 - 97.93 | | | | |
| 6-1-97 - 98.50 | | | | |
| 7-1-97 - 99.07 | | | | |
| 8-1-97 - 99.64 | | | | |
| 9-1-97 - 100.21 | | | | |
| 10-1-97 - 100.78 | | | | |
| 11-1-97 - 101.35 | | | | |
| 12-1-97 - 101.92 | | | | |
| 1-1-98 - 102.49 | | | | |
| 2-1-98 - 103.06 | | | | |
| 3-1-98 - 103.63 | | | | |
| 4-1-98 - 104.20 | | | | |
| 5-1-98 - 104.77 | | | | |
| 6-1-98 - 105.34 | | | | |
| 7-1-98 - 105.91 | | | | |
| 8-1-98 - 106.48 | | | | |
| 9-1-98 - 107.05 | | | | |
| 10-1-98 - 107.62 | | | | |
| 11-1-98 - 108.19 | | | | |
| 12-1-98 - 108.76 | | | | |
| 1-1-99 - 109.33 | | | | |
| 2-1-99 - 109.90 | | | | |
| 3-1-99 - 110.47 | | | | |
| 4-1-99 - 111.04 | | | | |
| 5-1-99 - 111.61 | | | | |
| 6-1-99 - 112.18 | | | | |
| 7-1-99 - 112.75 | | | | |
| 8-1-99 - 113.32 | | | | |
| 9-1-99 - 113.89 | | | | |
| 10-1-99 - 114.46 | | | | |
| 11-1-99 - 115.03 | | | | |
| 12-1-99 - 115.60 | | | | |
| 1-1-00 - 116.17 | | | | |
| 2-1-00 - 116.74 | | | | |
| 3-1-00 - 117.31 | | | | |
| 4-1-00 - 117.88 | | | | |
| 5-1-00 - 118.45 | | | | |
| 6-1-00 - 119.02 | | | | |
| 7-1-00 - 119.59 | | | | |
| 8-1-00 - 120.16 | | | | |
| 9-1-00 - 120.73 | | | | |
| 10-1-00 - 121.30 | | | | |
| 11-1-00 - 121.87 | | | | |
| 12-1-00 - 122.44 | | | | |
| 1-1-01 - 123.01 | | | | |
| 2-1-01 - 123.58 | | | | |
| 3-1-01 - 124.15 | | | | |
| 4-1-01 - 124.72 | | | | |
| 5-1-01 - 125.29 | | | | |
| 6-1-01 - 125.86 | | | | |
| 7-1-01 - 126.43 | | | | |
| 8-1-01 - 127.00 | | | | |
| 9-1-01 - 127.57 | | | | |
| 10-1-01 - 128.14 | | | | |
| 11-1-01 - 128.71 | | | | |
| 12-1-01 - 129.28 | | | | |
| 1-1-02 - 129.85 | | | | |
| 2-1-02 - 130.42 | | | | |
| 3-1-02 - 130.99 | | | | |
| 4-1-02 - 131.56 | | | | |
| 5-1-02 - 132.13 | | | | |
| 6-1-02 - 132.70 | | | | |
| 7-1-02 - 133.27 | | | | |
| 8-1-02 - 133.84 | | | | |
| 9-1-02 - 134.41 | | | | |
| 10-1-02 - 134.98 | | | | |
| 11-1-02 - 135.55 | | | | |
| 12-1-02 - 136.12 | | | | |
| 1-1-03 - 136.69 | | | | |
| 2-1-03 - 137.26 | | | | |
| 3-1-03 - 137.83 | | | | |
| 4-1-03 - 138.40 | | | | |
| 5-1-03 - 138.97 | | | | |
| 6-1-03 - 139.54 | | | | |
| 7-1-03 - 140.11 | | | | |
| 8-1-03 - 140.68 | | | | |
| 9-1-03 - 141.25 | | | | |
| 10-1-03 - 141.82 | | | | |
| 11-1-03 - 142.39 | | | | |
| 12-1-03 - 142.96 | | | | |
| 1-1-04 - 143.53 | | | | |
| 2-1-04 - 144.10 | | | | |
| 3-1-04 - 144.67 | | | | |
| 4-1-04 - 145.24 | | | | |
| 5-1-04 - 145.81 | | | | |
| 6-1-04 - 146.38 | | | | |
| 7-1-04 - 146.95 | | | | |
| 8-1-04 - 147.52 | | | | |
| 9-1-04 - 148.09 | | | | |
| 10-1-04 - 148.66 | | | | |
| 11-1-04 - 149.23 | | | | |
| 12-1-04 - 149.80 | | | | |
| 1-1-05 - 150.37 | | | | |
| 2-1-05 - 150.94 | | | | |
| 3-1-05 - 151.51 | | | | |
| 4-1-05 - 152.08 | | | | |
| 5-1-05 - 152.65 | | | | |
| 6-1-05 - 153.22 | | | | |
| 7-1-05 - 153.79 | | | | |
| 8-1-05 - 154.36 | | | | |
| 9-1-05 - 154.93 | | | | |
| 10-1-05 - 155.50 | | | | |
| 11-1-05 - 156.07 | | | | |
| 12-1-05 - 156.64 | | | | |
| 1-1-06 - 157.21 | | | | |
| 2-1-06 - 157.78 | | | | |
| 3-1-06 - 158.35 | | | | |
| 4-1-06 - 158.92 | | | | |
| 5-1-06 - 159.49 | | | | |
| 6-1-06 - 160.06 | | | | |
| 7-1-06 - 160.63 | | | | |
| 8-1-06 - 161.20 | | | | |
| 9-1-06 - 161.77 | | | | |
| 10-1-06 - 162.34 | | | | |
| 11-1-06 - 162.91 | | | | |
| 12-1-06 - 163.48 | | | | |
| 1-1-07 - 164.05 | | | | |
| 2-1-07 - 164.62 | | | | |
| 3-1-07 - 165.19 | | | | |
| 4-1-07 - 165.76 | | | | |
| 5-1-07 - 166.33 | | | | |
| 6-1-07 - 166.90 | | | | |
| 7-1-07 - 167.47 | | | | |
| 8-1-07 - 168.04 | | | | |
| 9-1-07 - 168.61 | | | | |
| 10-1-07 - 169.18 | | | | |
| 11-1-07 - 169.75 | | | | |
| 12-1-07 - 170.32 | | | | |
| 1-1-08 - 170.89 | | | | |
| 2-1-08 - 171.46 | | | | |
| 3-1-08 - 172.03 | | | | |
| 4-1-08 - 172.60 | | | | |
| 5-1-08 - 173.17 | | | | |
| 6-1-08 - 173.74 | | | | |
| 7-1-08 - 174.31 | | | | |
| 8-1-08 - 174.88 | | | | |
| 9-1-08 - 175.45 | | | | |
| 10-1-08 - 176.02 | | | | |
| 11-1-08 - 176.59 | | | | |
| 12-1-08 - 177.16 | | | | |
| 1-1-09 - 177.73 | | | | |
| 2-1-09 - 178.30 | | | | |
| 3-1-09 - 178.87 | | | | |
| 4-1-09 - 179.44 | | | | |
| 5-1-09 - 180.01 | | | | |
| 6-1-09 - 180.58 | | | | |
| 7-1-09 - 181.15 | | | | |
| 8-1-09 - 181.72 | | | | |
| 9-1-09 - 182.29 | | | | |
| 10-1-09 - 182.86 | | | | |
| 11-1-09 - 183 | | | | |

ANNEXE "A"

IMPRIMERIE

| | Période d'essai | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> |
|--------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| IMPRIMEUR | - \$0.30 | 10.71 | 11.15 | 11.72 |
| APPRENTI IMPRIMEUR | - \$0.30 | | | |
| | 1-er-6m. | 9.30 | 9.74 | 10.31 |
| | 2-iè-6m. | 9.55 | 9.99 | 10.56 |
| | 3-iè-6m. | 9.80 | 10.24 | 10.81 |
| | 4-iè-6m. | 10.05 | 10.49 | 11.06 |
| | 5-iè-6m. | 10.30 | 10.74 | 11.31 |
| AIDE #1 | - \$0.30 | 8.38 | 8.82 | 9.39 |
| AIDE #2 | - \$0.30 | 8.00 | 8.44 | 9.01 |
| ECHANTILLONEUR | - \$0.30 | 8.86 | 9.30 | 9.87 |

ANNEXE "A"

CHAMBRE D'ENCRE

| | | Période d'essai | | |
|--|----------|--------------------|---------------|---------------|
| | | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> |
| AGENCEUR DE COULEUR | - \$0.30 | 10.71 | 11.15 | 11.72 |
| APPRENTI AGENCEUR | - \$0.30 | | | |
| | 1-er-6m. | 9.30 | 9.74 | 10.31 |
| | 2-iè-6m. | 9.55 | 9.99 | 10.56 |
| | 3-iè-6m. | 9.80 | 10.24 | 10.81 |
| | 4-iè-6m. | 10.05 | 10.49 | 11.06 |
| | 5-iè-6m. | 10.30 | 10.74 | 11.31 |
| MELANGEUR DE COULEUR & ECHANTILLON | - \$0.30 | | | |
| | 1-er-3m. | 8.36 | 8.79 | 9.32 |
| | 2-iè-3m. | 8.61 | 9.05 | 9.57 |
| | 3-iè-3m. | 8.86 | 9.30 | 9.82 |
| | 4-iè-3m. | 9.11 | 9.55 | 10.07 |
| | 5-iè-3m. | 9.36 | 9.80 | 10.32 |
| LAVEUR DE BAC | - \$0.30 | 6.59 | 7.03 | 7.60 |

ANNEXE "A"

ENCOLLAGE

| | | <u>Période</u> | | |
|---------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| | <u>d'essai</u> | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> |
| OPERATEUR | - \$0.30 | 8.38 | 8.82 | 9.39 |
| ASSISTANT OPERATEUR | - \$0.30 | 8.00 | 8.44 | 9.01 |

ANNEXE "A"

ROULETTAGE - EMBALLAGE

| | <u>Période</u> <u>d'essai</u> | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> |
|-------------------------------|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| OPERATEUR ROULETTAGE - \$0.30 | | 6.86 | 7.30 | 7.87 |
| OPERATEUR EMBALLAGE - \$0.30 | | 6.59 | 7.03 | 7.60 |

ANNEXE "A"

EXPEDITION

| | Période d'essai | | | |
|-------------------------|--------------------|---------------|---------------|------|
| | <u>1/1/84</u> | <u>1/1/85</u> | <u>1/1/86</u> | |
| PREPOSE A L'EXPEDITION- | \$0.30 | 7.13 | 7.57 | 8.14 |

Red Circle

Jean-Claude Levasseur devient red circle étant donné la disparité de son salaire avec les autres employés. En pratique, cela veut dire que tant et aussi longtemps qu'il ne sera pas balancé avec les autres employés de ce département, il ne recevra que 50% des augmentations annuelles.

NOTE: Dans tous les départements, lorsqu'un chef d'équipe sera nécessaire pour la bonne marche des opérations, celui-ci recevra \$0.50 l'heure de plus que le taux le plus élevé dans le département concerné.

~~M-28800-01~~
M-27068-01
6 ententes

Sherbrooke, Qué.
Le 28 juin, 1984



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

85258

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-27068-01 |
| Date | Signature: v. détails Reception: 86-03-12 | Durée: Du _____ Au _____ Nombre de salariés régis par la convention collective: _____ |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de Berkley Inc 1051 rue Galt E. Sherbrooke, QC. J1G 1Y6 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Papiers Peints Berkley Inc 1051 rue Galt E. Sherbrooke, QC. J1G 1Y7 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Papierre Parent & Associés Att: Mme Rita Gaulin 2096 Chemin Chambly, ste 201 Longueuil, QC. J4J 3Y7 | Région: <u>05-00</u> Activité: <u>2740 (5)</u> Affiliation: <u>12</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 | |
|--|--|
| ENTENTES: apprenti imprimeur fonctions des délégués les Sitmas sont des machines à opération congé compensatoire tarif de renouvellement de la carte de membre signée: 84-12-10 2 temps supplémentaire - 86-03-06 | signée: 84-06-28 84-12-10 84-12-10 84-12-10 |
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature | Date |
| Pierrette David/dg | 86-04-03 |

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

003 (094)

RECHERCHE

Sherbrooke, Qué.
Le 28 juin, 1984

MAR 12 14 26

Les Papiers Peints Berkley Inc.
et
L'Association des Employés de Berkley Inc.

Sujet: Annexe A

La présente confirme l'entente intervenue entre les 2 parties aux présentes, à savoir que:

Les parties de l'annexe A, titrées "Apprenti Imprimeur" et "Apprenti Agenceur", devront à l'avenir, pour ces deux occupations, se lirent comme suit:

| | 1/1/84 | 1/1/85 | 1/1/86 |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| 1er 6 mois | 9.30 | 9.74 | 10.31 |
| 1er 3 mois après 6 mois | 9.55 | 9.99 | 10.56 |
| 2e 3 mois | 9.80 | 10.24 | 10.81 |
| 3e 3 mois | 10.05 | 10.49 | 11.06 |
| 4e 3 mois | 10.30 | 10.74 | 11.31 |
| 5e 3 mois | 10.55 | 10.99 | 11.56 |

Après le taux de l'imprimeur ou de l'agenceur, selon le cas.

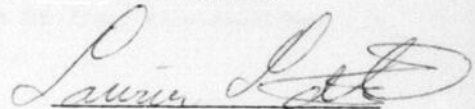
En foi de quoi les parties ont signé à Sherbrooke, ce 28e jour de juin 1984.

Pour Berkley



Dennis Wood
Président

Pour l'Association



Laurier Laliberté
Président

~~M-28800-01~~
M-27068-01

Le 10 décembre, 1984

Objet: Lettre d'entente en relation
avec l'article 9.03 de la
convention, entre les Papiers
Peints Berkley Inc. et l'Asso-
ciation des Employés de
Berkley Inc.

85 MAR 12 14 26

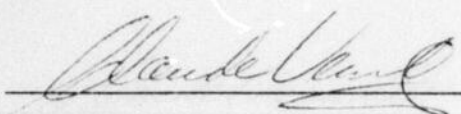
BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

9.03 b) Fonctions des délégués

Ils constituent un réseau d'informations.
Ils servent de témoin à la demande d'un
employé.
Ils peuvent rédiger une plainte à la
demande d'un employé.

Compagnie

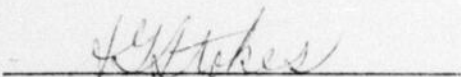
Association



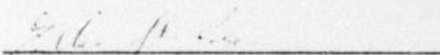
Claude Verville
Vice-président exécutif



Laurier Laliberté, président



Andrew Stokes
Vice-président manufacturing



Gilles St-Jean, vice-président

~~111-28800-01~~
111-27068-01

Le 10 décembre, 1984

Objet: Lettre d'entente en relation avec l'article 17.01 b) et c) et est effective à compter du 1er mai 1984, entre les Papiers Peints Berkley Inc. et l'Association des Employés de Berkley.

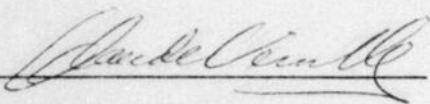
86 MAR 12 14 26

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Les Sitmas sont des machines à opération continu.

Compagnie

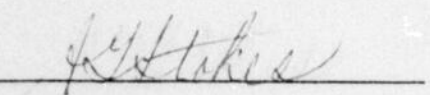
Association



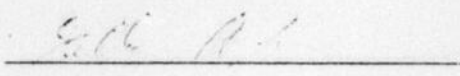
Claude Verville
Vice-président exécutif



Laurier Laliberté, président



Andrew Stokes
Vice-président manufacturing



Gilles St-Jean, vice-président

~~17-25800-1~~
M-27068-01

Le 10 décembre, 1984

Objet: Lettre d'entente en relation
avec l'article 12.04 de la
convention, entre les Papiers
Peints Berkley Inc. et l'Asso-
ciation des Employés de
Berkley Inc.

86 MAR 12 14 27

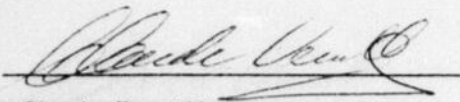
DUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

12.04 b) Congé compensatoire

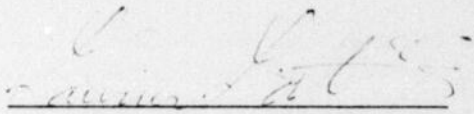
L'employé et le contremaître doivent s'entendre
mutuellement sur une date ultérieure pour une
remise d'une journées.

Compagnie

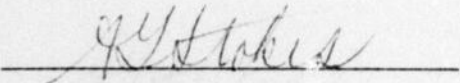
Association



Claude Verville
Vice-président exécutif



Laurier Laliberté, président



Andrew Stokes
Vice-président manufacturing



Gilles St-Jean, vice-président

Le 10 décembre, 1984

Objet: Lettre d'entente en relation
avec l'article 9.05 de la
convention, entre les Papiers
Peints Berkley Inc. et l'Asso-
ciation des Employés de
Berkley Inc.

9.05 b)

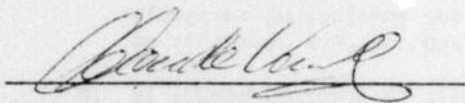
La Compagnie déduit le tarif du renouvellement
de la carte de membre de l'Association pour cha-
que employé en règle. Le renouvellement s'ef-
fectu au 1er octobre. L'Association procure à
la Compagnie la liste des membres en règle, 15
jours à l'avance, et la Compagnie remet cette
somme en même temps que les cotisations
d'octobre.

NOV 12 14 28

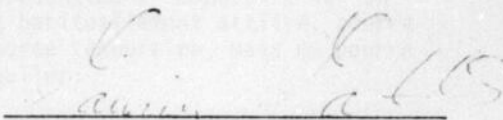
BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Compagnie

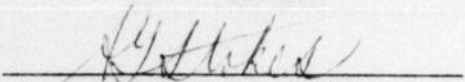
Association



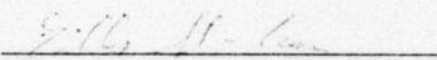
Claude Verville
Vice-président exécutif



Laurier Laliberté, président



Andrew Stokes
Vice-président manufacturing



Gilles St-Jean, vice-président

M-28800-01
M-27068-01

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BERKLEY INC.
1051, rue Galt est
Sherbrooke, Québec J1G 1Y7

ET: LES PAPIERS PEINTS BERKLEY INC.
1051, est, rue Galt
Sherbrooke, Québec J1G 1Y7

SUJET: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16 MAR 12 14 26

MINISTRE DU TRAVAIL
COMMISSION

1. Priorité sera donnée à l'employé qui travaille sur la machine lorsqu'il aura à effectuer un travail supplémentaire. Pour toute équipe régulière dans chacun des tours de service, le temps supplémentaire leur sera offert en tout premier lieu, selon chaque classification.
2. L'employé pourra effectuer quatre (4) heures de temps supplémentaire, après son tour de service régulier. S'il advenait qu'aucune personne du département ou le surtemps est requis, ne soit disponible pour effectuer les autres quatre (4) heures pour terminer l'autre chiffre, celui-ci pourra compléter l'autre quatre (4) heures, ce qui lui fera huit (8) heures régulières plus huit (8) heures de temps supplémentaire.
3. Tout employé régulier qui est présentement temporaire sur un autre poste que celui où il est habituellement attitré, pourra effectuer du surtemps sur son poste temporaire, mais ne pourra en effectuer dans son poste régulier.
4. Si aucune personne du département n'est disponible, dans ces circonstances c'est l'ancienneté générale qui devra primer, selon les qualifications requises.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ...6.....
ce ...Mars.....19 86....

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE BERKLEY INC.

LES PAPIERS PEINTS BERKLEY INC.

Jean Saulpêtré
président

Arthur Booth

secrétaire
Sege Bilode
