

NOM

NO 05093-0

C.A.F. 3750 NO. CONV. 50930
AFFIL. 12 NR. EMPL. 7
EMP. CONV. 0 ET. GEOR. 2014 30
PEPS. VIS. 7 NO. ACC. Q15761004
DATE ENR. 831003

3750

DÉPÔT

05093-0
Dépôt N°: 8 3 0 4 0 7 4

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 → Q 15761-04
Date	Signature: 83-03-30 Réception: 83-04-11	Durée: Du 83-03-01 Au 86-01-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Peinture Nationale Ltée 10802 A, Lajeunesse Montréal, Qc H3L 2K 2E8	<input type="checkbox"/> Déposant Peinture Nationale Ltée 1556, Boul. Hamel Ouest Québec, Qc G1N 3Y6

Unité de négociation

Région → 03-03	Activité → 6263-8	Affiliation → (10) AUTRES
-----------------------	--------------------------	----------------------------------

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

DEPOSANT: X
Les Entreprises C.T.P.S. Inc.
 10802, rue I Lajeunesse
 C.P. 415
 Ahuntsic, Montréal, Qc
 H3L 3M9
 Att: M. Michel Craig

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Stéphane Davelos</i>	Date: 83-04-12

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

PAR MESSAGEUR
'83 AVR 11 9 02

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
INTERVENUE
ENTRE D'UNE PART

Peinture Nationale Ltée,
1556, Boul. Hamel Ouest,
Québec.

ci-après appelée "La Compagnie"

ET D'AUTRE PART

Syndicat des employés de
Peinture Nationale Ltée,
10802 A, Lajeunesse, Montréal, QC
C.P. 415, Ahuntsic
H3L 3M9

Entrée en vigueur: 1er mars, 1983.

Date d'expiration: 31 janvier, 1986

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 - Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre la compagnie et les employés, représentés par le syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail, les taux de salaire, et de prévoir une procédure pour le règlement de tout grief pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

- 2.00 - La compagnie reconnaît le syndicat des employés de Peinture Nationale Ltée comme le seul et unique agent négociateur pour et au nom de tous les employés régis par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail en date du 11 février 1983 en matière de salaire, de conditions de travail, et autres sujets connexes.
- 2.01 - La présente convention lie tous les employés de la compagnie travaillant à son usine de Québec, dont les occupations sont décrites à l'annexe "A", ainsi que ceux dont les occupations pourraient s'y ajouter durant le terme de cette convention, à l'exception des vendeurs, chimistes, employés de succursale, directeurs de bureau, directeurs des achats et de la secrétaire au directeur, et le directeur de production.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.00 - La compagnie a les droits habituels de la gérance. Cependant, dans l'exercice de ses droits, elle doit se conformer aux stipulations de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 4

REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.00 - Un (1) représentant autorisé du syndicat peut après avoir avisé son contremaître immédiat, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise sans perte de salaire, ni autres avantages que prévoit la convention collective, à l'occasion de la négociation et de la conciliation de la convention collective de travail et pour discuter de mécontentes ou de griefs avec la compagnie. Aux fins de négociation, il pourra y avoir jusqu'à trois (3) représentants.
- 4.01 - Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné par un officier lors d'une rencontre avec un représentant de la compagnie.
- 4.02 - Si le syndicat requiert les services d'un conseiller technique syndical, la compagnie le reçoit à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour tout ce qui a trait à l'application de la convention collective.
- 4.03 - Le syndicat accepte que ses membres ne doivent faire aucune activité syndicale dans l'usine pendant les heures de travail, excepté dans les cas prévus par cette convention.

ARTICLE 5

COOPERATION

- 5.00 - La compagnie convient de mettre à la disposition du syndicat, aux endroits prévus à cette fin dans l'usine, un tableau pour y afficher les avis d'assemblées du syndicat ou tout autre avis pour fin d'information, à la condition que l'information ne soit pas dirigée contre la compagnie, ses officiers, son administration ou ses employés. Cependant, une (1) copie de chaque document doit être remise autant que possible avant l'affichage, au directeur de l'usine ou à son remplaçant.

ARTICLE 6

REGIME SYNDICAL

- 6.00 - Les parties conviennent d'appliquer le régime syndical suivant:
- 6.01 - Dès la signature de la présente convention, tout employé doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat, et autoriser la compagnie à déduire sur sa paie un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.02 - Tout nouvel employé embauché après la signature de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle du syndicat et autoriser la compagnie, à déduire sur sa paie le droit d'entrée syndicale, et à chaque paie un montant égal à la cotisation syndicale.
- 6.03 - La compagnie lui fait signer sa carte de retenue syndicale, dès son embauchage.
- 6.04 - La compagnie s'engage à déduire la somme de douze dollars (\$12.00) de droits d'entrée syndicale, pour tout nouvel employé sur la première paie, qui est envoyée au trésorier du syndicat en même temps que la cotisation syndicale, par la suite, il est sujet à la clause 6.05.
- 6.05 - La compagnie s'engage à déduire de la paie de tout employé régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale, soit trois dollars (\$3.00) par semaine, déterminée par le syndicat pour en faire remise chaque mois au trésorier de ce dernier, entre le 10e et le 20e jour du mois suivant. Cette remise est effectuée au moyen d'un chèque fait à l'ordre de "Syndicat des employés de Peinture Nationale Ltée" et est accompagné d'une liste indiquant le nom et le montant payé par chaque employé.
- 6.06 - Le syndicat informe, par écrit, la compagnie du montant de la cotisation syndicale à être ainsi retenue sur chaque paie.
- 6.07 - Si le syndicat expulse ou suspend un de ses membres, la compagnie n'est pas tenue de le congédier sauf, s'il refuse de payer un montant égal à la cotisation syndicale.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL

- 7.00 - Pour tous les départements, à l'exception des employés de bureaux, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, soit cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives de travail du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures normales de travail sont comme suit:

Une (1) période de huit (8) heures par jour: de 08:00 heures à 12:00 heures (midi) et de 12:30 heures à 16:30 heures.

Dîner: de 12:00 heures (midi) à 12:30 heures.

Repos: deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre 10:00 heures et 10:30 heures et entre 14:00 heures et 14:30 heures. La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Le temps du dîner n'est pas rémunéré, le temps du repos est rémunéré.

- 7.01 - Deux (2) périodes rotatives de huit (8) heures par jour.

a) Première période

De: 08:00 heures à 16:00 heures.

Dîner: trente (30) minutes continues prises entre 11:30 heures et 13:00 heures.

Repos: Deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre 10:00 heures et 10:30 heures, et entre 14:00 heures et 14:30 heures. La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Le temps du dîner et du repos est rémunéré.

b) Deuxième période

De: 16:00 heures à 24:00 heures (minuit).

Souper: trente (30) minutes continues prises entre 18:00 heures et 19:00 heures.

Repos: deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre 20:00 heures et 20:30 heures et entre 22:00 heures et 22:30 heures. La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Le temps du souper et du repos est rémunéré.

- 7.02 - Lorsque les besoins de la production l'exigent, et avant de former une troisième (3ième) période, la compagnie doit informer les officiers du syndicat, et les heures de travail sont les suivantes:

a) Première période

De: 00:00 heures à 08:00 heures.

Repas: trente (30) minutes continues prises entre 04:00 heures et 05:00 heures.

Repos: deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre 02:00 heures et 02:30 heures et entre 06:00 heures et 06:30 heures. La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Le temps du repas et du repos est rémunéré.

b) Deuxième période

De: 08:00 heures à 16:00 heures.

Dîner: trente (30) minutes continues prises entre 11:30 heures et 13:00 heures.

Repos: deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre 10:00 heures et 10:30 heures et entre 14:00 heures et 14:30 heures. La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Le temps du dîner et du repos est rémunéré.

c) Troisième période:

De: 16:00 heures à 24:00 heures (minuit).

Souper: trente (30) minutes continues prises entre 18:00 heures et 19:00 heures.

Repos: deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre 20:00 heures et 20:30 heures et entre 22:00 heures et 22:30 heures. La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Le temps du souper et du repos est rémunéré.

7.03 - EMPLOYES DE BUREAU

- a) - La semaine normale de travail est de trente-sept et demie ($37\frac{1}{2}$) heures, soit cinq (5) jours de sept et demie ($7\frac{1}{2}$) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement. Les heures normales de travail sont comme suit:

De: 08:30 heures à 12:00 heures (midi) et de 13:00 heures à 17:00 heures.

Dîner: de 12:00 heures (midi) à 13:00 heures.

Repos: deux (2) périodes de quinze (15) minutes prises entre les heures suivantes:

avant-midi: entre 10:00 heures et 10:30 heures.

après-midi: entre 15:00 heures et 15:30 heures.

La période de quinze (15) minutes comprend l'allée et le retour de la salle de repos.

Cependant, entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année, les heures normales de travail sont de 08:00 heures à 12:00 heures (midi) et de 13:00 heures à 16:30 heures.

Le temps du dîner n'est pas rémunéré, le temps du repos est rémunéré.

- b) - Lorsque les besoins du département l'exigent, la compagnie peut former deux (2) périodes rotatives de sept et demie ($7\frac{1}{2}$) heures par jour pour les employés de bureau du lundi au vendredi inclusivement et les parties s'entendront sur l'horaire de travail.

7.04 - L'employé qui est en retard à son travail est pénalisé comme suit:

- a) - Premier retard de dix (10) minutes ou moins, pour chaque douze (12) mois de convention, aucune pénalité. Plus de dix (10) minutes, il est pénalisé pour les minutes supplémentaires à dix (10) minutes.

- b) - Tout retard subséquent, l'employé est pénalisé un minimum de trente (30) minutes pour les minutes en retard, de plus, il est sujet à l'application de l'article 19.
- c) - Tout employé devra être à son poste de travail aux heures indiquées.
- 7.05 - Tout employé se présentant au travail et qui est renvoyé chez lui pour manque de travail dû à des circonstances hors du contrôle de la compagnie ou parce qu'il n'a pas été avisé de ne pas se présenter au travail, reçoit l'équivalent de quatre (4) heures de travail payées à son taux horaire régulier.
- 7.06 a) - A la fin de chaque période, cinq (5) minutes sont allouées pour se laver en autant que cela n'interrompt pas une opération continue.
- b) - Lorsqu'un employé fait une cuvée de peinture de couleur avec pigments organiques secs ou noirs, une période de dix (10) minutes lui est allouée pour lui permettre de se nettoyer avant de faire un autre travail.
- 7.07 - Sauf entente contraire entre les parties, lorsqu'un employé est requis par la compagnie de changer de période de travail et qu'il n'a pas reçu à cet effet, un préavis de douze (12) heures avant le début de sa nouvelle période, il est rémunéré au taux de surtemps pour cette période.
- 7.08 - Primes de période:
 - a) - Tout travail exécuté sur la période de l'après-midi est payé selon le taux horaire régulier plus vingt (\$0.20) cents l'heure.
 - b) - Tout travail exécuté sur la période de nuit est payé selon le taux horaire régulier plus trente-cinq (\$0.35) cents l'heure.

ARTICLE 8

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.00 - Le temps supplémentaire sera payé après huit (8) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine; pour être payé après quarante (40) heures par semaine, l'employé devra être absent de sa cédule normale à l'exception de cas de maladie seulement.
- 8.01 - Le temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi tel que ci-haut prévu.
- 8.02 - Le temps supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à taux double. Le temps supplémentaire effectué le samedi est rémunéré à taux et demi.
- 8.03 a) - La compagnie reconnaît que le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire. En premier lieu, elle l'offre aux employés de l'occupation qui sont présents à l'usine et s'ils refusent, elle l'offre aux autres employés présents en autant qu'ils sont qualifiés pour faire le travail.
- b) - Cependant, s'il n'y a pas assez de volontaires pour effectuer le travail supplémentaire, la compagnie peut retenir le nombre suffisant d'employés qualifiés en suivant l'ordre inverse de l'ancienneté. Il est entendu que la compagnie ne peut retenir plus d'une fois le même employé dans une même semaine, qu'après avoir retenu à tour de rôle les autres employés disponibles et qualifiés.

- c) - Lorsque sa relève ne se présente pas au travail à l'heure prévue sur une occupation continue, l'employé de cette occupation doit demeurer à son poste pour une durée maximum de quatre (4) heures.
- 8.04 - Tout employé, qui après avoir terminé sa journée normale, et qui a quitté les terrains de la Compagnie est rappelé pour effectuer un travail d'urgence, est rémunéré pour un (1) minimum de trois (3) heures à temps et demi.
- 8.05 a) - Tout employé requis de travailler de quatre (4) à huit (8) heures additionnelles, immédiatement après ses heures régulières de travail ou immédiatement avant sa période de jour, a droit à un (1) repas et à une période de trente (30) minutes payées pour le prendre.
- b) - Il y aura une période de repos de quinze (15) minutes à tout employé qui travaille deux (2) heures après sa cédule normale de travail.
- c) - La Compagnie fournit un montant de cinq dollars (\$5.00) pour le repas mentionné au paragraphe a).

ARTICLE 9

ANCIENNETE

- 9.00 - L'ancienneté se définit comme la durée de service continu d'un employé à l'usine de Peinture Nationale Ltée. Les employés embauchés le même jour doivent être inscrits par ordre alphabétique de leur nom.
- 9.01 - Tout nouvel employé est considéré à l'essai tant qu'il n'a pas complété douze (12) mois de calendrier de service continu à l'emploi de la compagnie, après quoi, il devient employé régulier.
- 9.02 - Dès que la période mentionnée dans la clause 9.01 est écoulée, l'employé concerné en est avisé, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté pour valoir à compter de sa date d'embauchage.
- 9.03 - Tout employé à l'essai ne peut exercer aucun droit d'ancienneté et la résiliation de son emploi, ne peut faire l'objet d'un grief. Cependant, il jouit des autres droits et privilèges prévus par la convention.

UTILISATION DU DROIT D'ANCIENNETE

- 9.04 - Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, à l'occasion de l'ouverture sur une occupation, dans les cas de déplacement, de transfert et de promotion, les parties conviennent que les conditions suivantes doivent être observées à l'intérieur de l'usine.
 - a) - La compagnie affiche sur le tableau prévu à cette fin un avis spécifiant si c'est une occupation nouvellement créée ou une ouverture à une occupation régulière (c'est-à-dire pour une durée de plus de trente (30) jours ouvrables), en indiquant le taux de salaire.
 - b) - Les employés intéressés doivent faire application en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet sur l'avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la pose de l'avis.

La compagnie doit publier sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

L'occupation vacante ou nouvellement créée, peut cependant être comblée temporairement pendant une période maximum de vingt (20) jours ouvrables.

- c) - La compagnie accorde la préférence à l'employé le mieux qualifié, l'ancienneté deviendra le second critère de sélection.
- d) - Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à un travail temporaire, ni pour les remplacements à l'occasion des vacances, ou d'absences prévues par cette convention.
- e) - Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de calendrier incluant l'entraînement si nécessaire, au cours de laquelle il peut réintégrer son ancienne fonction, soit volontairement, soit à la demande de la compagnie, si elle juge qu'il ne démontre pas une efficacité raisonnable.
- f) - Si aucun candidat ne fait application, ou si aucun candidat ne peut remplir les exigences normales de l'occupation ouverte, la compagnie peut l'offrir à tout employé qu'elle croit qualifié ou embaucher un nouvel employé.
- g) - Tous les droits que possède un employé ne sont pas affectés pour l'avenir par suite d'un refus d'accepter une promotion, un déplacement ou transfert qui pourrait lui être suggéré ou recommandé par la Compagnie.

REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET DEPLACEMENT

- 9.05 a) - Dans tous les cas de réduction de main d'oeuvre, les employés n'ayant pas encore acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté sont en premier lieu mis-à-pied.

Si la réduction de main d'oeuvre s'étend au-delà de ce groupe, les employés ayant acquis l'exercice de leur droit d'ancienneté sont mis-à-pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté et conformément aux dispositions suivantes:

- b) - Un employé déplacé de son occupation, par suite d'une réduction de la main d'oeuvre, de même qu'un employé déplacé en raison de la diminution des activités sur son occupation, de la suspension ou de la disparition de son occupation, a le droit de se prévaloir de la période d'adaptation prévue à la clause 9.04e) pour déplacer de son occupation tout employé qui a moins d'ancienneté que lui et qui remplit soit une occupation comportant un taux de salaire égal ou inférieur au sien, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche; cependant, il ne peut déplacer les employés du laboratoire et du bureau.
- c) - Un employé déplacé de son occupation maintient son taux de salaire pendant vingt (20) jours ouvrables, après il est payé au taux de sa nouvelle fonction.

RAPPELS AU TRAVAIL

- 9.06 a) - Tout employé mis-à-pied est rappelé au travail selon les règles de l'ancienneté. Cependant, il peut refuser un rappel au travail pour une période de moins de cinq (5) jours ouvrables sans affecter ses droits d'ancienneté.
- b) - De plus, à cette occasion, tout employé qui, au moment de la réduction de main d'oeuvre, a déplacé un autre employé doit retourner à son occupation antérieure. Cependant, si son occupation antérieure a été éliminée, il applique son ancienneté selon les dispositions de 9.05b).

TRANSFERTS TEMPORAIRES

- 9.07 - L'employé est payé selon le taux de l'occupation où il est transféré. Ce transfert ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables.

AVIS DE MISE A PIED

- 9.08 - Sauf s'il s'agit de mesures disciplinaires ou de mise-à-pied pour plus de six (6) mois, tout employé ayant terminé sa période d'essai, reçoit un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant toute mise-à-pied.

Copie de cet avis est transmise au secrétaire du syndicat de l'établissement concerné.

ACCUMULATION ET PERTE DE L'ANCIENNETE

- 9.09 a) - Dans les cas d'absence approuvée par la compagnie, dans les cas d'absence pour cause de mise-à-pied, l'ancienneté s'accumule pendant une période d'un (1) mois à compter de la date du début de l'absence.

Si l'absence excède la période de temps approuvée ou le mois ci-dessus mentionné, il y a alors perte de l'ancienneté.

- b) - Dans les cas d'absence pour maladie industrielle ou d'accident de travail, l'ancienneté de l'employé ne s'accumule pas durant son absence au travail.
- c) - Un employé perd également ses droits d'ancienneté:
- s'il quitte volontairement son emploi;
 - s'il est congédié pour juste cause;
 - s'il ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours ouvrables et n'avertit pas la compagnie, sauf s'il lui est impossible de le faire.
- d) - Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, il ne s'est pas présenté dans une période de cinq (5) jours ouvrables, à moins d'une raison acceptable par la compagnie.
- e) - Copie de l'avis de rappel adressé à tout employé est fournie au secrétaire du syndicat.
- f) - Dès qu'un employé est promu à titre d'essai à une fonction en dehors de l'unité de négociation, la compagnie avise immédiatement le secrétaire du syndicat du nom et de la date de promotion de l'employé concerné.

LISTE D'ANCIENNETE

- 9.10 a) - La compagnie s'engage à fournir au syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, la liste complète indiquant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, l'ancienneté et le taux horaire de chaque employé régi par la convention.

Cette liste est revivée par la suite à tous les douze (12) mois.

- b) - De plus, elle convient de fournir au syndicat, le nom des nouveaux employés ainsi que le nom de ceux qui ont quitté son service, à toutes les semaines s'il y a lieu.

- 9.11 - C'est la responsabilité de chaque employé d'informer par écrit la compagnie de son adresse et de son numéro de téléphone. Les employés qui négligent de le faire placent la compagnie dans l'impossibilité de les rappeler au travail et risquent de perdre leur ancienneté.

ARTICLE 10

FETES STATUTAIRES CHOMEES ET PAYEES

- 10.00 - Aux fins de cette convention, les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées:
- 1- Jour de l'An;
 - 2- Lendemain du Jour de l'An;
 - 3- Lundi de Pâques;
 - 4- St-Jean Baptiste;
 - 5- Confédération;
 - 6- Fête du Travail;
 - 7- Action de Grâces;
 - 8- Journée avant Noël;
 - 9- Journée de Noël;
 - 10- Lendemain de Noël;
 - 11- Journée avant le Jour de l'An;
 - 12- Tout employé ayant terminé sa période d'essai au 1er janvier de l'année en cours, peut prendre deux (2) congés mobiles d'une journée pendant chaque année de calendrier, après avoir donné un avis de trois (3) jours ouvrables à son supérieur immédiat. Dans un même département, un seul employé à la fois peut se prévaloir de ce congé.
- 10.01 a) - Tous les employés payés à l'heure, ou à la semaine couverts par cette convention, qui ont complété la période d'essai prévue à la clause 9.01 avant la fête, reçoivent leur salaire régulier pour les fêtes mentionnées ci-dessus.
- b) - Les employés payés à l'heure ou à la semaine, et qui ont soixante (60) jours de service continu dans l'entreprise, mais qui n'ont pas complété la période d'essai de douze (12) mois, recevront leur salaire régulier pour les congés suivants:
- Jour de l'An;
 - Lundi de Pâques;
 - St-Jean Baptiste;
 - Confédération;
 - Fête du Travail;
 - Jour avant Noël;
 - Noël.
- 10.02 - Tous les employés réguliers travaillant un jour de fête mentionné dans les clauses 10.00, 10.01, sont rémunérés à taux et demi pour les heures travaillées en plus du paiement de la fête. Cependant, la compagnie peut remplacer le paiement des heures travaillées par une journée de congé.
- 10.03 - Si un jour de fête tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant. Un avis à cet effet est affiché au moins une (1) semaine à l'avance.

- 10.04 - Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui n'est pas présent au travail le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:
- a) Maladie,
 - b) Accident,
 - c) Congé de deuil,
 - d) Service de juré,
 - e) Absence avec permission,
 - f) Mise-à-pied dans les cinq (5) jours précédant toute fête chômée payée.
- 10.05 - La compagnie et le syndicat peuvent après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme fête par cet article.
- 10.06 - Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour, pour la population en général, l'expression fêtes chômées, s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.
- 10.07 - Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période des vacances annuelles d'un employé, celui-ci a droit à une (1) journée de paie additionnelle ou une journée supplémentaire de vacance. Dans le dernier cas, il doit informer son supérieur immédiat de la date où il veut prendre cette journée supplémentaire en même temps qu'il choisit ses vacances. A l'exception de la St-Jean Baptiste et de la Confédération, celui-ci aura une journée de paie additionnelle.
- 10.08 - Lorsqu'un employé reçoit des indemnités de la Commission Santé et Sécurité du Travail ou du régime d'assurance collective, ce dernier ne peut recevoir plus que la différence entre son salaire quotidien régulier ou l'indemnité quotidienne reçue pour les fêtes énumérées à l'article 10.00 et 10.01.

ARTICLE 11

VACANCES PAYEES

- 11.00 - Tout employé régi par la présente convention a droit au régime de vacances suivant:
- a) - S'il a moins d'un (1) an de service, à une journée ouvrable de vacances pour chaque mois de service (maximum dix (10) jours ouvrables).
- Tout employé ayant moins d'un (1) an de service, peut s'il le désire prendre à ses frais des journées de vacances additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses journées de vacances ne dépassent pas dix (10) jours ouvrables.
- b) - Après un (1) an de service deux (2) semaines à quatre pour cent (4%).
 - c) - Après cinq (5) ans de service, trois (3) semaines à six pour cent (6%).
 - d) - Après douze (12) ans de service, quatre (4) semaines à huit pour cent (8%).

- 10.04 - Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui n'est pas présent au travail le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, à moins qu'il n'ait été absent pour un des motifs suivants:
- a) Maladie,
 - b) Accident,
 - c) Congé de deuil,
 - d) Service de juré,
 - e) Absence avec permission,
 - f) Mise-à-pied dans les cinq (5) jours précédant toute fête chômée payée.
- 10.05 - La compagnie et le syndicat peuvent après entente au préalable d'au moins sept (7) jours de calendrier avant la date de célébration d'une fête, convenir de substituer tout autre jour à celui désigné et observé comme fête par cet article.
- 10.06 - Dans le cas où une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation ou par statut des autorités provinciales ou fédérales, reportée à un autre jour, pour la population en général, l'expression fêtes chômées, s'applique à la journée indiquée dans ladite proclamation ou dans le statut.
- 10.07 - Advenant qu'une fête chômée et payée survienne durant la période des vacances annuelles d'un employé, celui-ci a droit à une (1) journée de paie additionnelle ou une journée supplémentaire de vacance. Dans le dernier cas, il doit informer son supérieur immédiat de la date où il veut prendre cette journée supplémentaire en même temps qu'il choisit ses vacances. A l'exception de la St-Jean Baptiste et de la Confédération, celui-ci aura une journée de paie additionnelle.
- 10.08 - Lorsqu'un employé reçoit des indemnités de la Commission Santé et Sécurité du Travail ou du régime d'assurance collective, ce dernier ne peut recevoir plus que la différence entre son salaire quotidien régulier ou l'indemnité quotidienne reçue pour les fêtes énumérées à l'article 10.00 et 10.01.

ARTICLE 11

VACANCES PAYEES

- 11.00 - Tout employé régi par la présente convention a droit au régime de vacances suivant:
- a) - S'il a moins d'un (1) an de service, à une journée ouvrable de vacances pour chaque mois de service (maximum dix (10) jours ouvrables).
- Tout employé ayant moins d'un (1) an de service, peut s'il le désire prendre à ses frais des journées de vacances additionnelles à celles auxquelles il a droit, pourvu que le total de ses journées de vacances ne dépassent pas dix (10) jours ouvrables.
- b) - Après un (1) an de service deux (2) semaines à quatre pour cent (4%).
 - c) - Après cinq (5) ans de service, trois (3) semaines à six pour cent (6%).
 - d) - Après douze (12) ans de service, quatre (4) semaines à huit pour cent (8%).

Tous les pourcentages (%) mentionnés dans cet article s'appliquent à tous les gains qu'un employé a reçus dans les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours, mais jamais moins que l'équivalent de son salaire hebdomadaire régulier alors qu'il prend ses vacances.

La garantie du salaire hebdomadaire régulier mentionnée au paragraphe précédent, s'applique seulement à l'employé qui a un (1) an et plus de service continu, et qui a travaillé un minimum de 1500 heures dans la période de référence pour les employés de l'usine et 1325 heures pour les employés de bureau.

Si, à cause d'un accident de travail ou de maladie industrielle, un employé a travaillé moins que 1500 heures ou 1325 heures selon le cas, durant la période de référence, on ajoute à ses gains bruts les montants reçus de la C.A.T. avant d'appliquer les pourcentages auxquels il a droit, pour chacune de ses semaines de vacances.

11.01 - La période de service continue donnant droit à de telles vacances, est au 1er mai de l'année courante.

11.02 - La paie de vacances est remise à l'employé avant son départ.

11.03 - Les employés doivent, dans chaque département, par ordre d'ancienneté choisir leurs dates de vacances entre le 1er et le 15 du mois de mai de l'année courante.

S'ils le font plus tard, ils ne peuvent alors déranger les vacances des autres qui ont fait leur choix entre les dates prévues.

11.04 - La cédule des vacances est préparée par la compagnie en suivant le choix de chaque employé et affichée sur les tableaux prévus à cette fin avant le 1er du mois de juin.

Une copie en est remise au syndicat. Dès que la cédule des vacances est affichée, elle est considérée approuvée par la compagnie.

11.05 - Aucune absence prévue par la convention ou autorisée par la compagnie ne constitue en aucun temps une interruption de service continu, pour le choix et la durée de ses vacances.

11.06 a) - Tout employé a le droit de prendre deux (2) semaines de vacances continues entre le premier (1er) juin et la fête du travail.

Cependant, la compagnie se réserve le droit de fermer son usine, pourvu que ce soit durant les deux dernières semaines complètes du mois de juillet. Dans un tel cas, elle doit aviser les employés avant qu'ils choisissent leurs dates de vacances. Les parties peuvent, après entente au préalable, avancer ou reculer la date de fermeture.

b) - Un employé peut prendre ses vacances en dehors de la période ci-haut prévue, au moins une (1) semaine à la fois, pourvu que ce soit entre la fête du travail de l'année en cours et avant la fin du mois de mai de l'année suivante.

c) - Un employé ayant plus de deux (2) semaines de vacances peut prendre une (1) semaine (5) jours sur une base quotidienne individuelle après entente mutuelle avec son supérieur immédiat.

11.07 - Si, pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de la compagnie, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux dispositions du paragraphe 11.00.

ARTICLE 12

CONGES SOCIAUX

- 12.00 - Tout employé ayant acquis son droit d'ancienneté au service de la compagnie, bénéficie d'un congé payé à son taux horaire régulier dans les cas suivants:
- a) - à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, trois (3) jours ouvrables, coïncidant entre le décès et les funérailles inclusivement;
 - b) - à l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents, un (1) jour ouvrable, coïncidant entre le décès et les funérailles inclusivement.
 - c) - Tout employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Tout employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

- 12.01 - Dans tous les cas, l'employé doit prévenir la compagnie avant son départ. Sur demande, l'employé doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement social.
- 12.02 - La compagnie s'engage à payer la différence du salaire que l'employé perd lorsqu'il est assigné comme témoin dans une cause impliquant la compagnie, ou lorsqu'il est assigné pour le choix d'un jury.

ARTICLE 13

ASSURANCE COLLECTIVE

- 13.00 - Le régime d'assurance-groupe qui existe actuellement et qui comporte des bénéfices d'assurance-vie, maladie, hospitalisation, et indemnité salaire est maintenu en vigueur pour la durée de cette convention. Chaque partie a un exemplaire de la police maîtresse. Le syndicat avec ses membres peut changer de compagnie d'assurance et de bénéfice de ce régime. Toutefois, le syndicat ne peut changer de compagnie d'assurance qu'une fois durant la durée de la convention.
- 13.01 - Il est entendu que ce régime d'assurance-collective est administré par la compagnie.
- 13.02 - La compagnie paie pour la durée de la convention quatorze (\$14.00) dollars par mois pour les employés mariés et sept (\$7.00) dollars par mois pour les célibataires, comme participation au régime d'assurance. L'autre partie est défrayée par les employés à part égale.
- 13.03 - La compagnie effectue les prélèvements pour chaque employé à compter de la date d'adhésion de cet employé à l'assurance.
- 13.04 - L'assurance-groupe est obligatoire pour tous les employés dès qu'ils ont complété six (6) mois de service continu à l'emploi de la compagnie.

ARTICLE 14

REGIME DE RETRAITE PRIVEE

- 14.00 - La participation au régime de retraite est obligatoire pour tout employé dès qu'il a complété un (1) an de service continu.
- 14.01 - Le régime de rentes de Peinture Nationale Ltée qui est actuellement en vigueur, et ce, depuis le 1er décembre 1969 demeure en application.
- 14.02 - Il ne peut y avoir aucune modification à ce régime sans qu'il y ait entente au préalable entre les parties.

ARTICLE 15

CONGE DE MATERNITE

- 15.00 - Toute employée enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde durant la période et selon les modalités prévues à l'ordonnance 17 et la Loi sur les Normes de Travail et amendements qui suivent:

SECTION I

INTERPRETATION

ARTICLE 1

Dans la présente ordonnance, on entend par:

- a) "certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b) "congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par la présente ordonnance;
- c) "naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

SECTION II

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2

La présente ordonnance s'applique à toutes les salariées visées par la Loi des Normes du Travail et à leurs employeurs.

SECTION III

CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

ARTICLE 3

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à la section IV, et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant ce préavis.

ARTICLE 4

Pour les fins de l'article 3, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

SECTION IV

PREAVIS

ARTICLE 5

La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 3 semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

ARTICLE 6

Le préavis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

SECTION V

DUREE DU CONGE

ARTICLE 7

Sous réserve des articles 12 et 13, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour la naissance.

ARTICLE 8

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

ARTICLE 9

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de 8 jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

ARTICLE 10

A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

ARTICLE 11

Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 7 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.

ARTICLE 12

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

ARTICLE 13

Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

ARTICLE 14

La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

SECTION VI

RETOUR AU TRAVAIL

ARTICLE 15

Sauf dans le cas des articles 12 et 13, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la 4e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 16.

ARTICLE 16

La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins 2 semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 15, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant 2 semaines de la date où elle se présente au travail.

ARTICLE 17

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 18

L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

ARTICLE 19

A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 20

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

ARTICLE 21

Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 22

Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

ARTICLE 23

La présente ordonnance ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION VII

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 24

Lorsque l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu à la présente ordonnance, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.

ARTICLE 25

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de la publication à la Gazette officielle du Québec et de la publication d'un avis qu'elle a été approuvée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

ARTICLE 16

SANTE ET SECURITE

- 16.00 - La compagnie accorde toute la considération voulue à la sécurité, à la santé et au bien-être des employés, en conformité avec les dispositions de la loi.
- 16.01 - Le syndicat convient de coopérer avec la compagnie pour que les règlements de santé, de sécurité, de propreté et d'hygiène soient respectés par tous les employés.
- 16.02 - La compagnie maintient la pratique de fournir gratuitement les costumes antiacides à raison de un (1) par année de calendrier sur remise de l'ancien costume, de plus elle fournit sans frais les chaussures de sécurité appropriées, conformément aux dispositions de la loi 17.
- Tous les équipements de sécurité y compris les chaussures de sécurité doivent demeurer à l'usine.
- 16.03 - Examen médical
- Tout employé régulier a droit à un (1) examen médical et pulmonaire par année de calendrier aux frais de la compagnie si le coût d'un tel examen n'est pas couvert par l'assurance hospitalisation, sans perte de salaire, s'il est demandé pour passer son examen pendant ses heures de travail. Le médecin est désigné conjointement par la compagnie et le syndicat.
- 16.04 - En cas de maladie ou accident, la compagnie peut exiger un certificat médical du médecin traitant de l'employé attestant de son incapacité de travailler. S'il y a un déboursé pour l'émission du certificat, il est payé par la compagnie. De plus, elle peut à ses frais exiger un examen médical de contrôle par son médecin.
- 16.05 - La compagnie s'engage à fournir un nécessaire de premiers soins dans l'usine, et au moins une (1) civière et une (1) couverture pour accommoder un employé accidenté ou malade soudainement avant son départ pour l'hôpital.
- De plus, elle maintient sa coutume d'envoyer un employé blessé, se faire traiter à l'hôpital le plus près de l'usine.
- Dans un tel cas, le transport est au frais de la compagnie.
- 16.06 - La compagnie maintient à la disposition des employés des salles de toilette, une douche, une salle à manger, un endroit ventilé pour se changer et des armoires pour remiser le linge à raison d'une (1) par employé, ainsi que du savon pour se laver.

ARTICLE 17

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 17.00 - La compagnie paie à tout employé accidenté au travail:
- a) le salaire perdu lors de la journée de l'accident.
 - b) les heures prises durant sa journée de travail, s'il doit quitter l'usine pour les visites faites et exigées par la compagnie ou le médecin, pour lesquelles la Commission Santé et Sécurité au travail ne verse aucune compensation.

ARTICLE 18

PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

- 18.00 - Le terme "grief" signifie, toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- 18.01 - Tout employé qui se croit lésé dans ses droits, peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée ci-après.
- 18.02 - Tout employé régi par la présente convention, ne subit aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief.
- 18.03 - 1ère étape: L'employé, accompagné de son représentant syndical soumet son grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui y a donné naissance, à son supérieur immédiat qui doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de présentation du grief.

2ème étape: Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse de son supérieur immédiat, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réponse, soumettre le grief par écrit au gérant de l'usine ou son représentant. Le gérant de l'usine ou son représentant doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire les arrangements nécessaires pour rencontrer le président ou le vice-président du syndicat et le représentant du département concerné, accompagné du conseiller technique syndical si nécessaire, pour essayer de solutionner le grief avant de recourir à l'arbitrage.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre ci-haut mentionnée, le gérant de l'usine ou son représentant, doit rendre sa décision par écrit.

3ème étape: Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du gérant de l'usine ou son représentant, il peut par l'intermédiaire du syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette réponse, référer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir un avis à cet effet à la compagnie.

- 18.04 - Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
S'il n'y a pas entente, une demande est faite au Ministre du Travail de la province de Québec, d'en désigner un.
- 18.05 - Advenant un grief de groupe concernant l'ensemble des employés, le grief peut être transmis par le syndicat directement au gérant de l'usine ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance à partir de la 2ième étape et ce par écrit.
- 18.06 - Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 18.07 - L'arbitre doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée. La décision arbitrale est finale, obligatoire; elle lie les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties sauf autrement prévu.

- 18.08 - L'arbitre doit décider du grief selon les dispositions des présentes, et en aucun cas, il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention, ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes.
- 18.09 - Les samedis, les dimanches, les fêtes chômées et payées et les vacances annuelles des personnes concernées par le grief, n'entrent pas dans le calcul du temps prévu aux différentes étapes de la procédure de grief.
- 18.10 - Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai de la procédure des griefs qui doit être confirmé par écrit.
- 18.11 - Tout règlement de grief intervenu par écrit entre les parties est final et lie les parties.
- 18.12 - Dans les cas de promotion, suspension ou congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.
- 18.13 - Chacune des parties paie son représentant et paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 19

MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.00 - Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la compagnie doit procéder de la manière suivante, sauf dans le cas d'une offense grave, où elle peut passer directement à une des pénalités de la troisième (3^{ème}) offense.

1^{ère} offense: Avis écrit à l'employé concerné qui doit être accompagné de son représentant syndical; en l'absence de ce dernier, un tel avis est confirmé par écrit au secrétaire du syndicat.

2^{ème} offense: Avis écrit à l'employé concerné avec copie au secrétaire du syndicat.

3^{ème} offense: Suspension ou congédiement, selon la gravité de l'offense.

Dès la deuxième (2^{ème}) offense, la compagnie doit transmettre par écrit à l'employé concerné dont copie au secrétaire du syndicat, les raisons de toute réprimande, tout congédiement ou suspension dans les dix (10) jours ouvrables suivant la commission de l'offense.
- 19.01 - Aucun rapport disciplinaire contre un employé n'est inscrit à son dossier et ne peut être invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément averti par son contre-maître immédiat. Une mesure disciplinaire qui date de plus de vingt-quatre (24) mois ne peut être invoquée par la compagnie dans le cas d'une nouvelle offense.
- 19.02 - L'employé qui reçoit un avis d'infraction, doit signer les copies qui lui sont remises; cependant, la signature de l'employé sur l'avis d'infraction ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part, mais seulement comme un accusé de réception.

- 19.03 - L'employé qui se croit lésé par un congédiement ou une suspension, peut présenter un grief par écrit à partir de la deuxième (2ième) étape de la procédure prévue à l'article 18, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui y a donné naissance ou de la réception de l'avis écrit prévue à 19.00.
- 19.04 - Advenant qu'un grief concernant une suspension ou un congédiement soit porté à l'arbitrage, les parties conviennent de donner une priorité à l'audition d'un tel grief.

ARTICLE 20

GREVES ET CONTRE-GREVES

- 20.00 - Pendant la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à ne pas recourir à la contre-grève (lock-out) et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève.

ARTICLE 21

VALIDITE DES CLAUSES

- 21.00 - Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du syndicat, en regard de la Loi.
- 21.01 - Si une clause de la présente convention est ou devenait nulle par la Loi, les autres clauses ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 22

REMUNERATION

- 22.00 - Le salaire est payable à toutes les semaines, le mercredi au moins trente (30) minutes avant la fin de l'équipe. Si le jour de paie est une fête chômée payée, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux employés avec leur salaire:

1. Le nom de la compagnie
2. Les noms et prénoms de l'employé
3. L'identification de l'emploi de l'employé
4. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
5. Le nombre d'heures payées au taux normal
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
7. La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
8. Le taux de salaire
9. Le montant du salaire brut
10. La nature et le montant des déductions opérées
11. Le montant du salaire net versé à l'employé.

- 22.01 - Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un employé, il lui est permis de faire rectifier cette erreur pendant les heures de travail en s'adressant à son contremaître, et le remboursement lui est fait sur sa paie suivante.

ARTICLE 23

CONDITIONS DE TRAVAIL

- 23.00 - Sauf en cas d'urgence, un employé reçoit les directives de son contremaître immédiat ou de son remplaçant ou d'un supérieur hiérarchique.

- 23.01 - La compagnie va maintenir sa pratique de fournir des vêtements appropriés à certains employés ainsi que les outils nécessaires à leur travail, sauf les outils normaux pour les employés de la maintenance.

ARTICLE 24

DISPOSITIONS DIVERSES

Appels téléphoniques:

- 24.00 - La compagnie transmet dans la mesure du possible, tous les messages téléphoniques urgents aux membres du Syndicat. Aucun appel téléphonique extérieur sur les téléphones de la compagnie n'est autorisé durant les heures de travail, à moins d'une permission du supérieur immédiat en fonction.

Prime de chef d'équipe:

- 24.01 - Un employé qui, à la demande de la compagnie, agit comme chef d'équipe, bénéficie d'une prime de soixante-cinq (\$0.65) cents l'heure en plus de son taux horaire régulier.
- 24.02 - L'annexe "A" fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 25

OCCUPATION NOUVELLE OU MODIFIEE

- 25.00 - Advenant que la compagnie, pendant la durée de la convention ajoute de nouvelles occupations, ou modifie substantiellement les occupations existantes, les taux de ces occupations doivent être établis conformément à l'échelle de salaire stipulée à l'annexe "A" et après entente entre les parties.
- 25.01 - S'il n'y a pas entente, la compagnie applique le taux qu'elle juge approprié.
- 25.02 - Si le syndicat n'est pas satisfait du taux appliqué, il peut se prévaloir de la procédure de grief à partir de la deuxième (2ième) étape jusqu'à l'arbitrage inclusivement avec décision rétroactive à la date de la création de la nouvelle occupation ou de la modification apportée selon 25.00.
- 25.03 - L'arbitre doit être compétent et expérimenté dans le domaine dont il s'agit et il doit déterminer le taux du salaire de la nouvelle occupation en se basant sur les salaires apparaissant à l'annexe "A".

ARTICLE 26

DUREE DE LA CONVENTION

- 26.00 - La présente convention collective de travail est en vigueur pour une période de trente-cinq (35) mois, c'est-à-dire du 1er mars 1983 au 31 janvier 1986 inclusivement.
- Elle demeure en vigueur durant les négociations comme contrat provisoire et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, ou que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

Avis de négociation est donné par écrit par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, de son intention de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes
ont apposé leurs signatures par l'entremise de
leurs représentants dûment autorisés en la ville
de Québec, ce 30ième jour du mois de mars 1983.

PEINTURE NATIONALE LTEE

Marcel Lemire
Camille Lam Be

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PEINTURE NATIONALE LTEE

Raymond Poulet
Georges Drouin
Charlotte Fortin

ANNEXE "A "

	Salaire d'embauche	Salaire Maximum
GROUPE 1:		
Maintenance & Service	\$5.00	\$9.57
GROUPE 2:		
Laboratoire	\$5.00	\$9.57
GROUPE 3:		
Achats & Traffic	\$6.00	\$9.57
GROUPE 4:		
Production	\$4.50	\$9.74
GROUPE 5:		
Réception, Expédition, inventaire et camion chargeur	\$4.50	\$9.60
GROUPE 6:		
Bureau	\$168.75	\$321.31

NOTE 1:

A la signature de la convention les employés présents ont les salaires suivants:

C. Fortin	\$321.31/sem
G. Brousseau	\$299.13/sem.
L. Drouin	\$9.59/hre
A. Goulet	\$9.60/hre
F. Lelièvre	\$9.74/hre
J.C. Simard	\$9.57/hre

NOTE 2:

L'employé nouvellement embauché profitera d'une augmentation de \$0.10/hre à tous les trois (3) mois de travail continu jusqu'à concurrence du salaire maximum du groupe dans lequel il se trouve.

NOTE 3:

Les employés réguliers et le maximum de l'échelle de salaire seront augmentés durant la convention de la manière suivante:

au 1er septembre 1983:	\$0.20
au 1er mars 1984:	\$0.30
au 1er mars 1985:	\$0.40

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 30 IDENTITE
CRSMT 83-07-04 57

3/	050930	83-04-11	A1	PEINTURE NATIONALE LTEE	8601318303303750
			A2		000000
			A3	1556 BOUL HAMEL OUEST	QUEBEC
			A4	SYND EEMPL PEINTURE NATIONALE LTEE	Q157610040000073750
			A5		0201128500201403040007035
			A6	006830606004	

?

RAISON DU REJET

700 IL Y A DEJA UNE IDENTITE OU CONFLIT SUR LA DATE DE DEPOT

SUR LE FICHIER : DOSSIER 050930 DATE DEPOT 800603 DATE DEPOT CONV. VIG. 830411 PRES. ID. 1 PRES. CDT. 1

AUTOREPORT