

DÉPÔT

5404-9

Dépôt N°: 8 1 3 1 2 0 0 9

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 **05404-9**

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18949-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				83-07-01	86-06-30	125

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 7625 FTQ Att: M. Raymond Sliger 1290 rue St-Denis, 10e étage Montréal, QC. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Les Souliers Feuille d'Erable Ltée 1111 Autoroute Laval Laval, QC. H7L 3W3

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code à l'exclusion des vendeurs, des dessinateurs, des employés de bureau et du responsable de l'entretien (maintenance supervisor)."

Région	06-06	Activité	1740 (5)	Affiliation	7
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg	83-12-08

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

83 NOV - 2 11 44

18-949-03 Copie conforme
e P

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: SOULIERS FEUILLE D'ERABLE LTEE
(ci-après appelé "L'Employeur")

ET: LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 7625
(ci-après appelé "le Syndicat")

83 NOV - 2 11 44

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, et de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le représentant exclusif et agent négociateur pour tous les salariés de l'Employeur, tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4 février 1980, et se lisant comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail sauf les employés de bureau, le dessinateur, le responsable de l'entretien (maintenance supervisor) et les vendeurs".

2.02 Aucune tâche de production comprise dans l'unité de négociation ne doit être exécutée par des personnes exclues de l'unité de négociation si cela a pour effet de créer des mises à pied.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercée aucune discrimination à l'endroit de tout salarié à cause de sa race, croyance, couleur, sexe, origine ethnique, convictions politiques, de son appartenance au Syndicat ou de ses activités syndicales.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de diriger les affaires de son entreprise et sa main-d'oeuvre, et sans restreindre la généralité de ce qui précède, c'est le droit de l'Employeur:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche, de bonne foi et sur une base objective;
- c) d'embaucher, classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, congédier, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
- d) d'établir, modifier ou amender les règlements d'usine;
- e) en général, administrer l'entreprise industrielle dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, déterminer les produits qui doivent être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production, la sorte et l'emplacement des machines et des outils à utiliser, les procédés de fabrication, la construction et le dessin des produits, le contrôle des matériaux et des parties qui doivent être incorporés dans le produit fabriqué, l'extension, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, ou toute autre matière se rattachant à l'opération des affaires de l'Employeur dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.

4.02 L'Employeur convient d'exercer ses droits d'une façon qui n'entre pas en contradiction avec les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout salarié visé par le certificat d'accréditation doit adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat comme condition d'emploi pour la durée de la convention.

Cependant, l'Employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

5.02 L'employeur déduit les cotisations syndicales de chaque salarié visé par le certificat d'accréditation, conformément à l'article 47 du Code du Travail.

5.03 Cette déduction est faite mensuellement et les montants ainsi retenus sont remis au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la période de déduction. Cette remise est accompagnée d'un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 Si un représentant autorisé du Syndicat des Métallos désire rencontrer à l'usine un représentant du Syndicat local, il en avisera au préalable l'Employeur dans un délai raisonnable. Le représentant syndical collaborera afin de limiter sa visite à un minimum de temps.

6.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués syndicaux ainsi que de tout changement parmi les délégués syndicaux avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître comme tels.

6.03 Il est entendu que les délégués ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur et que, s'il devient nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief durant les heures de travail et sans perte de salaire, ils ne quitteront pas leur travail sans avoir avisé leur contremaître au préalable, et cette permission ne leur sera pas refusée sans motif. En reprenant leur travail régulier, ils en aviseront leur contremaître. Les délégués conviennent de collaborer afin de limiter de telles absences à un minimum de temps.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEF

7.01 Le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 Un salarié doit avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son contremaître et en présence de son délégué s'il le désire. A défaut d'entente, la procédure suivante devra être suivie:

7.03 Première étape:

Le salarié, accompagné de son délégué syndical s'il le désire, doit soumettre son grief par écrit au directeur d'usine dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui a donné naissance au grief. Le directeur d'usine rend sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

7.04 Deuxième étape:

Si la décision rendue en première étape n'est pas satisfaisante ou si aucune décision n'a été rendue dans le délai prescrit, le grief doit alors être référé au responsable des relations de travail ou son représentant autorisé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision rendue ou qui aurait dû être rendue en première étape. Le responsable des relations de travail ou son représentant autorisé rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief en deuxième étape ou de la rencontre qui peut avoir lieu, le cas échéant, entre les parties pour discuter du grief si les parties y consentent.

7.05 A défaut de règlement du grief à la deuxième étape, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 8. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu par l'employeur dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue en deuxième étape ou l'expiration du délai mutuellement convenu entre les parties, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

7.06 Les délais prévus pour la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

7.07 Un grief surgissant directement entre l'Employeur et le Syndicat, ou un grief de groupe, peut être soumis par écrit directement à la deuxième étape. Un tel grief est présenté par le président du Syndicat au directeur de l'usine ou vice-versa, ou leur remplaçant désigné.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 La partie qui désire porter un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision rendue en deuxième étape ou de l'expiration du délai mutuellement convenu entre les parties. Les arbitres dont les noms apparaissent plus bas sont requis à tour de rôle d'entendre l'affaire. Si l'un d'eux refuse ou est incapable d'agir lorsque son tour est requis, l'on s'adresse au suivant sur la liste et ainsi de suite. Dans le cas d'un congédiement, l'arbitre requis doit être disponible pour entendre l'affaire dans les trente-cinq (35) jours suivant la demande qui lui est faite.

Si aucun arbitre n'est disponible conformément au présent article, la partie qui porte le grief à l'arbitrage s'adresse au Ministère du Travail dans un délai raisonnable pour nomination d'un arbitre.

Arbitres: 1. Roland Tremblay
 2. Camille Beaulieu
 3. Jean-Guy Clément
 4. André Sylvestre
 5. André Fabien

8.02 Aucun grief ne peut être porté à l'arbitrage à moins d'avoir dûment franchi toutes les étapes de la procédure de grief et d'arbitrage conformément à la convention collective.

8.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour changer, amender ou modifier quelque disposition de la présente convention collective.

8.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.

8.05 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

8.06 La sentence arbitrale doit être rendue dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la date de l'audition du grief. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord extensionner le délai accordé à l'arbitre.

ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Un salarié ayant complété sa période de probation et qui prétend avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, doit présenter un grief à la deuxième étape de la procédure de grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la remise de l'avis mentionné au paragraphe 9.06.

9.02 Le salarié peut rencontrer le président ou le délégué syndical avant de quitter l'usine.

9.03 En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

9.04 Un avis écrit se donne en présence d'un délégué ou un membre du comité des griefs. Une copie de chaque avis écrit est envoyée au syndicat. Il est toutefois entendu qu'un avertissement verbal ne constitue pas une mesure disciplinaire.

9.05 Aucun avis disciplinaire à l'endroit d'un salarié ne peut être gardé à son dossier s'il est daté de plus de neuf (9) mois à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année.

9.06 Si un salarié est suspendu ou congédié, un avis écrit sera remis au salarié dans les dix (10) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance de l'infraction par le responsable des relations de travail. Copie d'un tel avis sera remis au Syndicat.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de services continus à l'emploi de l'Employeur depuis la date de son embauchage.

10.02 Un salarié n'acquiert aucune ancienneté avant d'avoir d'abord complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés depuis la date de son embauchage. Cependant, à l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté d'un salarié est établie à compter de la date de son embauchage.

10.03 Les parties peuvent, si elles le désirent, s'entendre par écrit pour prolonger la période de probation d'un salarié.

10.04 Le salarié en probation n'a pour aucune fin accès à la procédure de grief et d'arbitrage.

10.05 Si l'employeur décide de créer un poste nouveau ou de combler un poste devenu vacant de façon permanente, il affiche ledit poste pendant cinq (5) jours ouvrables au tableau d'affichage afin de permettre aux employés intéressés de postuler et il fera connaître son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. L'employeur tiendra compte des qualifications et de l'ancienneté pour combler ledit poste. Le salarié choisi occupera sa nouvelle fonction dans un délai de dix (10) jours ouvrables à moins que l'employeur ne puisse le remplacer sur son ancienne fonction, dans un tel cas le délai sera prolongé après entente entre les parties pour permettre son remplacement.

10.06 Si l'Employeur décide de réduire son personnel, il procédera de la façon suivante:

1) Si la mise à pied doit durer moins de trois (3) jours ouvrables, l'Employeur procédera par ancienneté à l'intérieur de chaque opération;

2) Si la mise à pied doit durer trois (3) jours ouvrables et plus, les mises-à-pied se feront par département, par ancienneté, pourvu que ceux qui demeurent soient qualifiés pour accomplir le travail à faire. Dans un tel cas, l'Employeur informe le Syndicat du nom des salariés qui sont mis à pied;

3) Un salarié d'un département peut déplacer, à sa demande, un salarié d'un autre département moins ancien que lui à la condition qu'il possède les qualifications requises pour remplir le poste.

10.07 Le rappel au travail, à la suite d'une mise à pied, se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que le salarié rappelé soit qualifié pour accomplir le travail à faire. La liste des salariés rappelés sera fournie au syndicat et nonobstant 7.03 un salarié aura quinze (15) jours ouvrables à compter de la réception de la liste par le syndicat pour faire un grief.

10.08 Un salarié perd toute son ancienneté et son emploi se termine si:

- a) il démissionne ou quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause et non réintégré;
- c) s'il est mis à pied pour une durée égale à son ancienneté avec l'Employeur jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois. Durant cette période le salarié accumule son ancienneté;
- d) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner de ses nouvelles ou sans autorisation, à moins d'une raison jugée satisfaisante par l'Employeur;
- e) s'il s'absente de son travail par suite de maladie ou d'accident pour une période égale à la durée de son service pour le compte de l'Employeur jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois. Durant cette période le salarié accumule son ancienneté;
- f) s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'une lettre recommandée le rappelant au travail à la suite d'une mise à pied, à moins d'une raison jugée satisfaisante par l'Employeur.

10.09 Un salarié qui réintègre l'unité de négociation dans les six (6) mois de sa promotion à un poste exclu de l'unité de négociation se voit accorder tous ses droits d'ancienneté alors accumulés. S'il réintègre l'unité après six (6) mois, les parties s'entendront pour déterminer sa date d'ancienneté.

10.10 Le 31 mars, le 15 juillet et le 15 octobre de chaque année, une liste d'ancienneté à jour des salariés de l'unité de négociation est dressée par l'Employeur et copie en est transmise au syndicat.

10.11 Afin de protéger leur ancienneté, les salariés mis à pied doivent aviser le service du personnel de tout changement d'adresse.

10.12 Si une mise à pied pour manque de travail doit durer plus de quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur convient de donner au salarié un préavis d'une (1) semaine sauf les cas hors du contrôle de l'Employeur. A défaut du préavis, le salarié recevra une semaine de salaire au taux régulier.

Si une mise à pied pour manque de travail doit durer quinze (15) jours ouvrables ou moins, l'Employeur convient de donner au salarié un préavis de quatre (4) heures ouvrables la journée précédant la mise à pied, sauf les cas hors du contrôle de l'Employeur. A défaut du préavis, le salarié recevra quatre (4) heures au taux régulier.

Dans tous les cas, copie du préavis est envoyé au Syndicat.

10.13 Au cas de mise à pied, les personnes détenant les postes de Président et de Secrétaire du Syndicat auront une ancienneté préférentielle pour cette fin seulement, en autant qu'ils possèdent les qualifications pour effectuer le travail requis.

10.14 Pour les fins de l'application de la présente convention collective, les départements sont les suivants:

- 1) Coupage
- 2) Pré-couture mécanisée
- 3) Couture
- 4) Montage
- 5) Injection
- 6) Travail général(emballage, mise des doublures, autre aide générale.)

ARTICLE 11 - TABLEAU D'AFFICHAGE

11.01 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur deux (2) tableaux d'affichage dans l'usine sera disponible pour l'usage du Syndicat afin d'afficher les avis suivants:

1. - avis d'élection
- résultat d'élection
- nomination des délégués syndicaux;

2: Avis de réunion ou d'assemblée du Syndicat;

3: Avis d'activité sociale ou récréative.

Les avis seront initialés par le directeur de l'usine.
L'un des deux (2) tableaux d'affichage aura une barrure.

11.02 L'Employeur accepte de fournir une table avec classeur aux officiers du Syndicat pour leur permettre de vaquer à leurs occupations syndicales. Les dits meubles seront installés dans un endroit adéquat et de nature semblable à ce qui existe au moment de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 12 - SECURITE-SANTE

12.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer pour assurer la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail. L'Employeur se conformera à la Loi sur la Sécurité et Santé au Travail (Loi 17);

12.02 L'une des parties peut aviser l'autre par écrit de problèmes pouvant survenir et au besoin les parties se rencontreront pour discuter les mesures qui pourraient éventuellement être prises.

12.03 Le Syndicat convient de collaborer avec l'Employeur pour faire respecter les règlements de sécurité s'il y a lieu.

12.04 Tout salarié qui subit un accident de travail et ne peut revenir au travail, sera payé à son taux horaire régulier pour le reste de la journée pendant laquelle il travaillait alors, à la condition qu'il fournisse à l'Employeur un certificat médical justifiant son absence si l'Employeur le requiert.

ARTICLE 13 - PERMISSIONS D'ABSENCES

- 13.01 a) Une demande de permission d'absence sans solde de moins de deux (2) semaines peut être faite au surintendant ou contre-maître d'un salarié;
- b) Une demande de permission d'absence sans solde de plus de deux semaines peut être faite au responsable des relations de travail;
- c) La décision d'accorder une permission d'absence sans solde est du ressort exclusif de l'Employeur, et une telle permission doit être par écrit. Cette discrétion est exercée de façon raisonnable;
- d) L'Employeur accordera une permission d'absence sans solde pour effectuer un voyage outre-mer à un maximum de deux (2) salariés par ordre d'ancienneté. La demande de permission d'absence devra être faite par écrit au plus tard le 1er mai et cette absence devra se faire durant la période de mai à septembre;
- e) Aux mêmes conditions mentionnées au paragraphe d) l'Employeur accordera une permission d'absence à deux (2) autres salariés pour la période d'octobre à janvier et dans ce cas, la demande de permission d'absence devra être faite par écrit au plus tard le 1er août.

13.01 f) Un salarié ayant obtenu une permission d'absence en vertu des paragraphes d) et e) ne pourra en faire une nouvelle avant cinq (5) ans, à moins d'entente écrite entre les parties.

g) Nonobstant les paragraphes a) à e), un seul salarié pourra s'absenter dans les départements de coupage, injection et montage.

13.02 Un salarié élu ou assigné à une fonction permanente du Syndicat peut obtenir de l'Employeur une permission d'absence sans solde d'une durée maximum de six (6) mois. Une telle permission ne peut être accordée qu'à un seul salarié à la fois et est renouvelable sur demande écrite à cet effet pour un maximum de six (6) mois.

13.03 Deux (2) salariés membres de l'exécutif du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat à cet effet, obtenir une permission d'absence sans solde pour participer à des congrès syndicaux, le tout pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables par année de convention.

Si la demande de permission d'absence est pour suivre des cours en résidence, le délai sera pour un maximum de dix (10) jours ouvrables par année de convention.

Sous réserve de l'article 13.01,
13.04 toutes les demandes de permission d'absence faites en vertu du présent article doivent être présentées à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de l'absence pour laquelle la permission est demandée, sauf si la durée de l'absence doit être inférieure à dix (10) jours ouvrables dans lequel cas, la demande de permission doit être faite au moins cinq (5) jours à l'avance.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 Les taux de salaire apparaissent à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi.

15.02 Les heures normales de travail sont les suivantes:

1ère équipe: 07:00 h. à 15:30 h.

2ème équipe: 15:30 h. à 24:00 h.

15.03 Le présent article ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

15.04 Les salariés ont droit à une période de repas d'une demie ($\frac{1}{2}$) heure sans paie, prise autant que possible vers le milieu de leur journée de travail.

15.05 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos payées de dix (10) minutes chacune, prises autant que possible vers le milieu de chaque demie-journée de travail.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRIME D'EQUIPE

16.01 Tout travail effectué au-delà de huit (8) heures dans la journée est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier du salarié.

16.02 Le travail effectué le dimanche ou un jour de congé statutaire est rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé.

16.03 Le temps supplémentaire doit être approuvé par le supérieur immédiat.

16.04 Un salarié qui a déjà quitté les lieux après avoir complété sa journée normale de travail, et qui est rappelé pour un travail urgent, est payé au taux d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) son salaire horaire régulier pour toutes les heures ainsi travaillées. Un tel rappel sera pour une durée d'au moins deux (2) heures.

16.05 La prime de quart pour les employés de la 2ème équipe est de cinquante cents (50¢) l'heure.

16.06 Le temps supplémentaire effectué le samedi est rémunéré au taux d'une fois et demi ($1\frac{1}{2}$) le salaire régulier de l'employé, pour les cinq (5) premières heures de travail, et au taux double pour les heures subséquentes.

16.07 Le temps supplémentaire requis dans une classification est distribué aussi équitablement que possible parmi les salariés de cette classification.

Le temps supplémentaire est volontaire mais si l'on n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, les salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de la classification.

ARTICLE 17 - CONGES STATUTAIRES

17.01 L'employeur convient d'accorder les congés statutaires payés suivants:

Jour de L'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce
Noël
Lendemain de Noël.

17.02 Si un congé statutaire tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable précédant ou suivant.

17.03 a) Pour avoir droit aux congés payés prévus à l'article 17.01, tout salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé le jour qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le congé.

A moins d'absence par suite d'un accident de travail, d'un congé autorisé ou d'une maladie certifiée, il devra travailler le jour qui précède immédiatement le congé ou qui suit immédiatement le congé pour y avoir droit.

b) Nonobstant le paragraphe a) le salarié qui aura travaillé du 1er juin au 1er décembre inclusivement de l'année en cours aura droit au paiement des congés de Noël et du Lendemain de Noël s'il est mis à pied après le 1er décembre. Le paiement dudit congé sera effectué lors du rappel au travail du salarié.

17.04 Si un congé statutaire survient pendant la période de vacances d'un salarié, il peut prendre ledit congé en plus de ses vacances à un temps mutuellement convenu entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 18 - CONGES DE DEUIL

- 18.01 a) Lors du décès d'un membre de la famille immédiate d'un salarié, soit époux, enfant, père, mère, frère ou soeur, beau-père ou belle-mère, celui-ci a droit jusqu'à trois (3) jours ouvrables avec paie, si nécessaires pour compenser les jours de travail cédulés perdus.
- b) Lors du décès des grands-parents, du beau-frère ou de la belle-soeur d'un salarié, celui-ci a droit à une journée de congé payé pour assister aux funérailles si le jour des funérailles est une journée de travail cédulée.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 Les salariés ont droit au régime de vacances suivant:

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins d'un an	1 jour par mois (maximum 10 jours)	4%
Un (1) an à 4 ans incl.	2 semaines	4%
5 ans à 7 ans incl.	2 semaines	5½%
8 ans à 12 ans incl.	3 semaines	6½%
13 ans et plus	3 semaines	7½%

ARTICLE 20 - COPIES DE LA CONVENTION

20.01 L'Employeur convient de contribuer à cinquante pourcent (50%) des frais raisonnables d'imprimerie ou de mise en page de la présente convention collective.

ARTICLE 21 - SERVICE DE JURE

21.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sujet aux conditions suivantes:

- a) le salarié doit être au travail lorsqu'il n'est pas requis d'être à la Cour;

- b) le salarié doit fournir à l'Employeur une attestation du greffier de la Cour à l'effet qu'il a agi comme juré, le nombre de jours où il a servi et les montants auxquels il a droit à ce titre.

ARTICLE 22 - PAS DE GREVE NI LOCK-OUT

22.01 Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, lock-out, ralentissement de travail, arrêt de travail, piquetage, boycottage ou toute forme d'interférence ou obstruction aux opérations de l'Employeur.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective est d'une durée de trois (3) ans, soit du 1er juillet 1983 au 30 juin 1986.

SIGNEE A MONTREAL, ce 31^e jour de octobre 1983.

POUR LE SYNDICAT

M. Sault
Bernard Lefebvre
Raymond Lige

POUR L'EMPLOYEUR

J. G. S.
Philippe Minna

ANNEXE "A"

SALAIRES

Pour la durée de la présente convention collective, les augmentations salariales seront approximativement de 8%, 6.8% et 6.7%. Ces pourcentages incluent les minimums prévus entre les parties et les ajustements.