

NOM

NO

05457-7

C.A.E.	6144	NO.CONV.	54577
AFFIL.	14	NB.EMPL.	15
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	3608 50
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	M01052009

82-11-02

*Structure*

DÉPÔT

Dépôt N°: **05457-4**  
**80,10,303**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	80-07-11	80-08-15		80-07-11	83-06-30
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Bureau de Thompson &amp; Alix Limités.</b> Att: Mlle Réjeanne Després, 1135 Jardins Fleuries #302, Sherbrooke, P.Q. J1E 1J6	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Thompson &amp; Alix Limités.</b> 2525 rue Roy, Sherbrooke, P. Qué. J1K 1B9

Unité de négociation

"Tous les employés de bureau salariés au sens du code du travail, à l'exception de la secrétaire administrative, de la responsable de bureau et du chef programmeur".

Région	Activité	Affiliation
05-00	6144 (8)	10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Remarques

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: *Melbaud Dagnon* Date: 80-10-29

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

COPIE 4

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DE THOMPSON & ALIX LIMITEE (SEBTAL)  
ci-après appelé : "Le Syndicat "

Ros-oe  
6144 (8)

1052-09  
15

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

05457-7

'80 AOU 15 14 02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

THOMPSON & ALIX LIMITEE

ci-après appelé : " L'Employeur "

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE

BUREAU DE THOMPSON & ALIX LIMITEE (SEBTAL)

ci-après appelé : "Le Syndicat "

ARTICLE 1:

DEFINITIONS

Dans la présente convention à moins d'indications contraires les termes suivants signifient:

- 1.1: "Employeur": Thompson & Alix Ltée
- 1.2: "Syndicat": Le Syndicat des Employés de Bureau de Thompson & Alix Ltée. (SEBTAL)
- 1.3: "Salarié": Tout les salariés au sens du Code du Travail régi par l'accréditation émis en faveur du Syndicat, le 20 mai 1980, et auxquels s'appliquent en tout ou en partie les dispositions de la présente convention Collective.
- 1.4: "Salarié régulier": Tout salarié ayant complété sa période de probation.
- 1.5: "Salarié à l'essai": Tout salarié n'ayant pas complété sa période de probation.

ARTICLE 2:

PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 2.1: L'intention et le but de cette Convention Collective de Travail seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'entreprise, de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, heures et conditions de travail qui rendront justice à tous.
- 2.2: Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention d'améliorer les relations entre l'employeur et les membres du Syndicat, de maintenir à un degré élevé l'efficacité du

service offert à la clientèle et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.

- 2.3: Partout dans cette convention où il est fait mention de "jours ouvrables", ceci signifie les jours où l'employeur opère sa compagnie à l'exception des samedis, dimanches et congés statutaires.

ARTICLE 3: UNITE DE NEGOCIATION

- 3.1: L'Employeur reconnaît le Syndicat SEBTAL comme le seul agent négociateur pour les employés de bureau, couverts par le certificat d'accréditation accordé le 20 mai 1980 par le Commissaire Guy Beaudry.

ARTICLE 4: DROITS DE LA DIRECTION

- 4.1: Le Syndicat, reconnaît que l'Employeur a le droit de diriger ses affaires et d'exercer toutes les prérogatives habituelles de la direction, à l'exception de celles spécifiquement désignées au Syndicat dans cette convention. L'Employeur a aussi le droit de congédier, suspendre ou autrement discipliner ses employés pour juste cause, sous réserve de l'application de la procédure de Grief et d'Arbitrage prévue à l'article 9 et 10 de la présente convention.

ARTICLE 5: GREVE ET FERMETURE

- 5.1: Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune fermeture (lockout) de la part de l'Employeur, ni grève, pour quelques raisons que ce soit, par les employés.
- 5.2: Dans l'éventualité où un employé ne peut traverser une ligne de piquetage à un emplacement de l'Employeur, cela ne sera pas interprété comme une violation de la Convention, ni ne sera une cause de congédiement ou d'option disciplinaire.

pour cet employé. Le représentant du Syndicat doit, en aviser l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables de la survenance de cet empêchement.

5.3: Advenant l'éventualité où un employé ne peut traverser une ligne de piquetage dressée sur ou près de l'établissement de l'Employeur, cet employé jouira de tous les privilèges de la présente convention, sans aucune pénalité.

ARTICLE 6:

SECURITE SYNDICALE

6.1: Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours de travail de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.

6.2: Le Syndicat fournira à l'employeur les formules de Retenues Syndicales qui seront signées par tous les employés. Ceux-ci devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur sur la formule fournie par le Syndicat à déduire sur la paie hebdomadaire, les cotisations Syndicales et remettre tel montant au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, pas plus tard que le quinzième (15 ième) jour du mois suivant, le tout accompagné d'une liste des noms et des montants hebdomadaires qui ont été déduits.

6.3: Tous les employés, devront comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur à déduire sur la première (1 ère) paie de chaque employé régulier, après la signature de la présente convention, à titre de droit d'entrée, un montant de (\$20.00). L'Employeur s'engage à remettre ces déductions sur une liste distincte, conformément à l'article 6.2 .

6.4: En faisant parvenir au Syndicat SEBTAL la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant les articles 6.2 et 6.3, l'Employeur fournira également un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance social, la classification, la date d'embauche ainsi que l'adresse du salarié.

6.5: La déduction de contributions syndicales hebdomadaires devra aussi être faite sur la paie de chaque employé en probation.

ARTICLE 7:

NON DISCRIMINATION

7.1: L' "Employeur", le "Syndicat", leurs représentants respectifs et les salariés conviennent de n'exercer aucune discrimination contre un "salarié":

A) A cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son âge, de son statut social, de ses opinions syndicales, de ses croyances religieuses ou de leur absence, d'un quelconque handicap, de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la Loi ou la présente convention collective; cependant, malgré ce qui précède, ces caractéristiques ne doivent en rien nuire à la performance du salarié ou à l'organisation du travail et en ce sens une distinction, exclusion ou préférence fondée pour accomplir le plus efficacement possible les tâches d'un emploi est réputée non discriminatoire.

B) A cause de tout acte ou activité en dehors des heures de travail à l'exception des actes ou activités reliés aux relations du "salarié" avec son employeur ou pouvant avoir une incidence sur son travail compte tenu de la nature de son emploi.

ARTICLE 8:

PERIODE DE PROBATION

- 8.1: Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque emploi lui sont communiquées lors de son embauche par un représentant de l'Employeur.
- 8.2: La période de probation est de trente (30) jours de travail.
- 8.3: Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de grief. Le salarié acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités au titre de l'ancienneté.

ARTICLE 9:

GRIEFS

- 9.1: 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, en dedans de sept (7) jours ouvrables, mais dans un délai ne devant pas excéder trente et un (31) jours ouvrables de l'occurrence du fait. La preuve de la connaissance acquise postérieurement à l'occurrence du fait incombe à celui qui présente un grief.

- 9.2: PREMIERE ETAPE

L'Employé ou les employés en cause devront premièrement discuter du grief avec le représentant de l'employeur, dont la décision devra être rendue en dedans de sept (7) jours ouvrables. S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un représentant du Syndicat.

9.3:

DEUXIEME ETAPE

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, le représentant syndical soumettra le grief par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin du délai prévu à l'article 9.2, au représentant de l'employeur qui devra alors rencontrer le représentant syndical dans les sept (7) jours ouvrables et rendre ensuite une décision écrite en dedans de trois (3) jours ouvrables de cette rencontre. Le délai prévu à l'article 10.2, débutera à partir de la date à laquelle l'Employeur rendra une décision au sujet du grief en question.

9.4:

Le grief formulé par un employé selon l'article 9.3, devra être signé par celui-ci. Cet employé aura le privilège d'assister à toute rencontre en vue du règlement de son grief sans aucune pénalité.

9.5:

Dans l'éventualité où le syndicat ou l'employeur a un grief, il sera de la responsabilité de celui-ci d'en aviser l'autre partie par écrit en dedans de sept (7) jours ouvrables de la date de violation alléguée de la convention, et par tel avis, de cédule une rencontre entre l'agent syndical et le représentant de l'employeur. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la première rencontre, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 10.

Il est entendu que ni l'un, ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

- 10.1: A défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisés, celui-ci sera alors soumis à l'arbitrage par le Syndicat ou l'employeur mentionné aux présentes, et les règles suivantes seront appliquées.
- 10.2: Le Syndicat ou l'employeur notifiera par écrit à l'autre partie en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux (2), de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.
- 10.3: En dedans de dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné dans les sous-paragraphes précédents, les deux (2) parties se rencontreront et tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 10.4: Si dans ledit délai de dix (10) jours ouvrables, les parties ne se rencontrent pas et/ou ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui a fait le grief doit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables qui suivent le délai mentionné à l'article 10.3, faire application au Ministre du Travail du Québec, pour lui demander de nommer un arbitre.
- 10.5: La décision rendue par l'arbitre sera finale, sans appel, exécutoire et liera les deux (2) parties.
- 10.6: Tous les griefs monétaires qui seront consentis mutuellement ou décidés par arbitrage seront payés à l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre.

- 10.7: Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou par une décision de la direction ou d'un arbitre, il sera réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'arbitre.
- 10.8: L'arbitre aura juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire, et de rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité pourrait avoir droit; c'est à dire, le salaire qu'il aurait gagné à l'emploi de l' "Employeur" si la mesure disciplinaire eut été celle reconnue juste par l'arbitre, déduction faite des argents que le "Salarié" a pu gagné ailleurs.
- 10.9: Cependant, il ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible aux dispositions de cette convention, ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention. L'arbitre devra rendre sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition des parties.
- 10.10: Les délais spécifiés aux articles 10.2, 10.3 et 10.4 sont des délais de rigueur pour pouvoir exercer le droit à l'arbitrage.
- 10.11: Il est convenu que l'employeur et le Syndicat défraieront tous les frais et coûts de l'arbitrage à parts égales.
- 10.12: Tout "salarié" appelé à rendre témoignage lors d'un arbitrage sera libéré sans perte de salaire pour le temps nécessaire à son témoignage. Cependant, sans

limiter le nombre de témoins à être entendus par les parties, le nombre de témoins assignés en même temps ne dépassera pas deux (2) salariés à la fois. La séance d'arbitrage aura lieu dans les locaux de l'Employeur à moins d'objections de la part de ce dernier.

10.13: Une erreur dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Le "Syndicat" et/ou le "Salarié" qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit. Le grief pourra être amendé à la condition que l'amendement soit de même nature, relié à la demande originale et ne soit par prescrit.

ARTICLE 11:

COMPUTATION DES DELAIS

11.1: Dans la computation de tout délai fixé dans cette convention, ou en partie en vertu de quelque'une de ses dispositions, le jour qui marque le point de départ ou la survenance d'un évènement n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

ARTICLE 12:

BULLETIN D'AFFICHAGE

12.1: L'Employeur met à la disposition du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de cette convention un tableau.

12.2: Le Syndicat peut afficher sur ce tableau:

A) Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat, signé par un représentant autorisé du Syndicat.

B) Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat, au sujet de la présente convention ou de l'administration du Syndicat ou de tout autre sujet connexe.

C) Les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

12.3: Le "Syndicat" consent qu'aucun feuillet circulaire ou autre publication ne sera distribuée sur la propriété de "L'Employeur" sans qu'au préalable l'autorisation n'en ait été donnée par l'Employeur.

12.4: L'Employeur pourra afficher sur le tableau, tous les avis requis en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13:

MESURES DISCIPLINAIRES

13.1: Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l' "Employeur" en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.

13.2: Dans le cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires le fardeau de la preuve incombe à l' "Employeur".

13.3: Le fait d'imposer une mesure disciplinaire doit être communiquée dans les deux (2) semaines de la connaissance de l'infraction. Ce délai ne s'applique pas si la mesure disciplinaire est fondée sur une accumulation d'infractions mineures.

13.4: L' "Employeur" doit dans le même délai aviser par écrit le "Salarié" des motifs de l'imposition de la mesure disciplinaire. Aucun autre motif ne pourra être invoqué lors du grief ou de l'arbitrage.

13.5: Dans tel cas de mesures disciplinaires, l' "Employeur" informera par écrit le "syndicat" dans les mêmes délais, du fait qu'il y a eu mesure disciplinaire.

13.6: La mesure disciplinaire, si c'est une suspension ou un congédiement, devra être effective au plus tard à compter du lendemain de son imposition.

13.7: Tout reproche et tout avis disciplinaire datant de plus de douze (12) mois ne pourra être invoqué contre un "salarié" à moins qu'il n'y ait eu récidive dans ce délai.

ARTICLE 14:

ANCIENNETE

14.1: L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauchage, ce, selon les dispositions du présent article.

14.2: A l'expiration de la période de probation le salarié qui demeure à l'emploi acquiert son droit d'ancienneté; celle-ci est alors rétroactive à la date de son embauchage.

14.3: Tel que stipulé à l'article 8.3, le "Salarié à l'essai" bénéficie de tous les avantages de la présente convention, à l'exception de la procédure de grief, en cas de congédiement.

14.4: La date d'embauche des "Salariés" reconnue et acceptée aux fins des présentes est celle apparaissant à la liste d'ancienneté qui suit (annexe C), laquelle comprend en outre les renseignements suivants: Nom  
 Adresse  
 Date d'entrée  
 Fonction

14.5: Subséquemment, ladite liste est revue, corrigée, et remise au "Syndicat" sur demande.

14.6: Le "Salarié" pourra contester la date de son ancienneté, s'il la juge inexacte, dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage. La liste corrigée deviendra la liste officielle d'ancienneté des salariés et nul changement ne pourra y être apporté.

14.7: Si la correction n'est pas apporté dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande de correction, le "Salarié" pourra contester en recourant à la procédure de grief.

14.8: Si un "Salarié" est absent durant toute la période d'affichage, l' "Employeur" lui fait parvenir un avis indiquant son ancienneté, à la dernière adresse fournie par le "Salarié" à l' "Employeur". Dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail, le "Salarié" pourra contester son ancienneté, tel que prévu à l'article 14.7 .

ARTICLE 15:

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

15.1: Les différents postes prévus à l'annexe A, sont regroupés selon quatre (4) classifications .

- 15.2: Une mise à pied est définie comme une période sans travail. Dans l'éventualité d'une mise à pied, celle-ci s'appliquera à l'employé ayant le moins d'ancienneté.
- 15.3: Une mise à pied ne sera effective qu'après un délai de vingt (20) jours de calendrier de sa réception, excepté en ce qui a trait aux employés en probation.
- 15.4: Lorsque l'employeur désire augmenter ses effectifs dans une classification, ou créer un nouveau poste dans une classification, il devra afficher ce poste sur le tableau d'affichage, pendant une période minimum de 72 heures, (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires) et les employés de toutes les classifications pourront appliquer.
- 15.5: Dans le cas prévu à l'article 15.4, lorsque l'employeur crée un nouveau poste, celui-ci devra donner la priorité:
- a) A l'employé ayant le plus d'ancienneté
  - b) S'il peut remplir les exigences normales reliées à ce poste.
- 15.6: L'employé qui transfère d'une classification à une autre, sera placé dans sa nouvelle classification sans perte d'ancienneté.
- 15.7: Le "Salarié" auquel un poste lui a été refusé à cause des exigences normales de la tâche, pourra recourir à la procédure de grief.
- 15.8: Les employés promus à une position de direction ou à des positions non assujetties à cette convention, conserveront leur ancienneté après leur promotion, pour une période de douze (12) mois. Il est entendu que cette période de douze (12) mois, pourra être prolongé après entente mutuelle entre l'employeur et le Syndicat.

- 15.9: A l'intérieur d'une période de quatre (4) mois, l'employé mentionné à l'article 15.4 ou 15.8, qui demande à être réinstallé dans son poste antérieur, sera reclassé selon son ancienneté, sans aucun préjudice.
- 15.10: Tout employé promu à un poste de direction, ou à une position non assujettie à cette convention renoncera à tout recours à la procédure de grief telle que défini dans cette convention, s'il arrivait qu'il soit congédié dans telle position en dehors de la juridiction de cette convention, après le délai de quatre (4) mois prévu à l'article 15.9 .
- 15.11: Un employé à l'essai sera automatiquement inscrit sur la liste d'ancienneté, dès qu'il aura été à l'emploi de l'employeur durant trente (30) jours de travail.
- 15.12: Dès l'achèvement desdits trente (30) jours de travail, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date du commencement de sa période de probation.
- 15.13: L'emploi d'un employé sera terminé et celui-ci perdra son ancienneté pour l'un quelconque des raisons suivantes:
- A) Départ volontaire d'un employé
  - B) Si un employé mis à pied n'est pas rappelé pendant une période consécutive de douze (12) mois depuis sa mise à pied.
  - C) Si un employé est absent de son travail sans motifs suffisants, pour plus de deux (2) jours ouvrables.
- 15.14: Une liste d'ancienneté sera préparée et affichée par l'employeur sur demande laquelle comprendra en outre des mentions exigées par l'article 14.4, le poste de l'employé.
- 15.15: Lorsque l'employeur désire créer un nouveau poste en vertu de l'article 15.4, celui-ci devra préalablement à son ouverture, s'entendre par écrit avec le Syndicat sur la définition de ce poste, ses exigences et sur la rémunération accordée.

15.16: L'entente écrite de l'article 15.15, deviendra ipso facto partie intégrante de la présente convention collective.

15.17: L'employé promu, transféré ou affecté à un nouveau poste à la demande de l'employeur ne subira aucune perte monétaire en dépit du fait que la rémunération pour un tel poste soit moindre que celle qu'il recevait dans son ancien poste.

ARTICLE 16:

RAPPEL

16.1: L'Employeur devra en premier lieu lors de l'engagement d'un employé, après avoir respecté les articles 15.4 et 15.5, rappeler les ex-employés qui ont été mis-à-pied au cours des douze (12) derniers mois, s'ils peuvent remplir les exigences de la tâche.

16.2: Si ces employés n'existent pas, ne sont pas disponibles ou inaptés au nouveau poste, l'employeur pourra embaucher du personnel de l'extérieur.

ARTICLE 17:

CONGES STATUTAIRES PAYES

17.1: Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires payés, qu'ils suivent un jour ouvrable ou non ouvrable.

- 1) Le Jour de l'An
- 2) Le Lendemain du Jour de l'An
- 3) Lundi de Pâques
- 4) La Fête de la St-Jean Baptiste
- 5) La Fête du Canada
- 6) La Fête du Travail
- 7) L'Action de Grâces
- 8) Le Jour de Noël
- 9) Le Lendemain de Noël
- 10) La date d'anniversaire de l'Employé

- 17.2: Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé est requis pour travailler pendant un congé statutaire, quelqu'il soit (17.1), il sera payé sur la base de son taux horaire normal pour le temps travaillé, en plus de sa paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus, avec une garantie d'appel pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.
- 17.3: Le congé prévu à l'article 17.1 (10) sera remis après entente entre l'employeur et l'employé.
- 17.4: Advenant, qu'un des congés statutaires surviennent un samedi ou un dimanche la journée proclamée sera la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamée par le gouvernement, l'employé pourra remettre ce congé après entente avec l'employeur ou, sera payé pour le congé statutaire en accord avec les conditions ci-haut, sous réserve pour l'employeur de proclamer une autre journée après entente avec le Syndicat.
- 17.5: Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à 17.1, l'employé devra avoir travaillé le jour proclamé qui précède et celui qui suit ledit congé, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 18:VACANCES PAYEES

- 18.1: Les salariés régis par la présente convention ont droit à chaque année, aux vacances payées comme suit:
- a) Tout salarié qui aura moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un (1) jour par mois travaillé (avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année) payé à 4% du salaire total gagné durant l'année.
- 18.2: b) Tout salarié qui au 31 décembre de chaque année, a un (1) an de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacan-

ces payées à 4% du salaire total gagné durant l'année.

- 18.3: c) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a deux (2) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 5% du salaire total gagné durant l'année.
- 18.4: d) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a cinq (5) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à 7% du salaire total gagné durant l'année.
- 18.5: e) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a douze (12) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 8% du salaire total gagné durant l'année.
- 18.6: f) L'employé qui au 31 décembre de chaque année, a quinze (15) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 9% du salaire total gagné durant l'année.
- 18.7: g) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a vingt (20) ans de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à 11% du salaire total gagné durant l'année.
- 18.8: Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté reconnue, et l'employeur garanti aux employés désirant prendre leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre de pouvoir le faire. Ceci n'oblige cependant pas les employés à prendre leur vacances durant cette période.
- 18.9: Ce sera la responsabilité de l'employeur de convoquer les employés au bureau de l'employeur par ancienneté pour leur faire choisir leur période de vacances, et la cédule finale des vacances garantis (18.8) sera affichée par l'Employeur au plus tard le 1er mai de chaque année.

- 18.10: Les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui désirent prendre leur vacances durant les mois d'été, seront restreints à deux (2) semaines durant la période estivale de mai à septembre inclusivement, sauf si l'employeur permet une prolongation.
- 18.11: Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année où il deviennent qualifiés pour ces vacances.
- 18.12: La paie de vacances et la paie de congé statutaires seront considérées comme des gains.
- 18.13: Durant sa période de vacances, l'employé ne pourra être appelé au travail, à moins d'une force majeure.
- 18.14: La paie de vacances sera donnée à l'employé avant qu'il parte en vacances.
- 18.15: Aucun employé ne pourra céder ses vacances régulières entre le premier (1er) décembre et le sept (7) janvier.

ARTICLE 19:

CHEQUE DE PAIE

- 19.1: L'employé sera payé au plus tard le jeudi avant 16:30 p.m. pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- 19.2: L'Employeur s'engage à payer ses employés sur la base hebdomadaire, soit à toutes les semaines.

ARTICLE 20:

ETUDIANTS

- 20.1: L'employeur pourra embaucher des étudiants selon les besoins, en autant que ceux-ci ne nuisent pas aux conditions de travail des autres employés, couverts par cette convention.
- 20.2: Les étudiants engagés en vertu de l'article 20.1, ne sont nullement couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 21:

TEMPS ALLOUE POUR AFFAIRES SYNDICALES

21.1: L'Employeur convient:

A) Qu'un employé qui a un grief ou tout employé particulièrement au fait d'une question relative à la présente convention peut conférer avec son représentant ou avec la direction durant les heures de travail;

B) Que les représentants peuvent s'occuper des griefs ou d'autres affaires de l'Association durant les heures de travail;

Sans que le temps ainsi employé soit déduit de ses heures de travail et sans qu'il y ait perte de salaires, pourvu que l'employé ou le représentant en cause avise au préalable le représentant de l'employeur, compte tenu des exigences de l'entreprise, sur la durée de l'absence pour les fins précitées.

ARTICLE 22:

VALIDITE DE LA CONVENTION

22.1: Si une disposition de la présente convention ou quelque pratique établie par celle-ci s'avère contraire ou est jugée contraire aux dispositions de toute loi existante ou promulguée antérieurement, la présente convention, ne doit pas être invalide ou considérée comme telle, mais modifiée pour être conforme à la Loi en cause.

ARTICLE 23:

ASSURANCE - SALAIRES - MEDICAMENTS ET VIE

23.1: Le présent régime d'assurance salaires, médicaments et vie, présentement en vigueur auprès de la Métropolitaine, ou de tout autre compagnie d'assurance qui pourrait la remplacer éventuellement continuera de s'appliquer.

- 23.2: Le coût de ce régime sera défrayé à parts égales par l'employeur et les employés.
- 23.3: L'Employeur, déduira sur la paie hebdomadaire de chaque employé la portion de sa contribution au régime, selon le tableau de contribution fournis par la Métropolitaine, ou de tout autre compagnie d'assurance qui pourrait éventuellement la remplacer.
- 23.4: Chaque employé bénéficie au début de chaque année civile de six (6) jours de congés de maladie.
- 23.5: Les journées de maladie prévues à l'article 23.4 sont non cumulatives d'une année à l'autre, mais sont remboursables à l'employé au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

ARTICLE 24:

PERIODE DE REPOS

- 24.1: Tout "salariné" se voit accorder quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de l'avant-midi et quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de l'après-midi. Tout salariné travaillant de nuit, à droit aux deux (2) mêmes périodes de repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 25:

CONGES SOCIAUX

- 25.1: L'Employeur accorde aux salariés les congés sociaux suivants:
- A) Dans le cas du décès du conjoint, du père, de la mère, du fils ou de la fille, trois jours de congé payés.
  - B) Dans le cas du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une soeur, deux (2) jours de congé payés.
  - C) Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils ou de la petit-fille de la belle-soeur, du beau-frère, de la bru ou du gendre, une (1) journée de congé payé.

721

D) Dans le cas de la naissance d'un enfant du "salariné" ou de l'adoption d'un enfant par le "salariné", une journée de congé, soit le jour de la naissance ou de l'adoption, soit le jour du baptême, au choix de l'employé.

E) Un "salariné" qui se marie et qui a droit à deux (2) semaines de vacances, aura droit de prendre celles-ci prioritairement, nonobstant l'article 18.10 et 18.5 de la présente convention.

25.2: Les congés prévus aux paragraphes A B C D du présent article sont calculées à compter du jour de l'évènement inclusivement (le jour des funérailles en reculant dans les cas de décès) et ne sont payés qu'en autant que le "salariné" n'est pas déjà absent du travail pour d'autres motifs; (exemples: vacances, maladie, congés fériés) et qu'il assiste à l'évènement...

25.3: Le "salariné" convoqué comme juré, bénéficie d'un congé pour la journée ou la demi-journée, où il doit se rapporter ou agir comme juré.

25.4: L' "Employeur" rembourse le "Salariné" de la différence entre son allocation comme juré et son salaire régulier, lorsque le "Salariné" est choisie comme juré et que son absence excède un (1) jour ouvrable.

25.5: Le candidat juré ne subira aucune perte de salaire à la condition qu'il se rapporte immédiatement au travail après sa libération.

ARTICLE 26:

CONGE DE MATERNITE

26.1: La salariée enceinte a droit à un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, pour maternité, à condition de pro-

duire un certificat médical attestant la grossesse et la date de l'accouchement.

- 26.2: La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. Elle doit cependant obligatoirement cesser de travailler au cours du huitième (8 ième) mois de grossesse.
- 26.3: La salariée doit reprendre son travail entre le soixantième (60 ième) jour et le quatre-vingt-dixième (90 ième) jour de calendrier suivant l'accouchement, et doit en aviser par écrit son supérieur immédiat, au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour.
- 26.4: La salariée qui ne reprend pas son travail dans les délais prévus, perd son ancienneté et son emploi à compter de la date de son départ en congé de maternité, si l'Employeur a avisé la salariée, par poste certifiée au moins deux (2) semaines avant l'arrivée du quatre-vingt-dixième (90 ième) jour de calendrier suivant l'accouchement.
- 26.5: Nonobstant quelques dispositions de la présente convention collective il sera loisible à l'employeur de permettre un congé sans solde plus long, après entente avec la salariée et le syndicat.

ARTICLE 27:

SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

- 27.1: La semaine normale de travail pour tous les employés couverts par cette convention collective, sous réserve de l'article 27.2, sera de 36  $\frac{1}{2}$  heures, répartie de la façon suivante:
- 8 heure a.m. à 17.30 p.m.

27.2: La semaine normale de travail pour les postes suivants sera de 40 heures;

- Préposé à l'informatique
- Service à la Clientèle

27.3: Dans certains cas spéciaux, l'employeur après entente avec le syndicat pourra fixer un horaire différent, en autant que les dispositions de la présente convention seront respectées.

ARTICLE 28:

SALAIRES

28.1: Le salaire pour une semaine normale de travail et selon le poste, est celui apparaissant à l'annexe B, qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

28.2: Tout salarié assigné à un travail de nuit recevra une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure.

ARTICLE 29:

HEURES SUPPLEMENTAIRES

29.1: Les heures de travail effectuées après une semaine normale de travail (27.1 et 27.3) seront rémunérées au taux horaire régulier prévu à l'annexe B, majoré de cinquante (50%) pourcent.

29.2: L'employé pourra effectuer du surtemps à la demande de l'employeur, ou après autorisation.

29.3: A) Pour distribuer le temps supplémentaires, l'employeur aura recours au volontariat par ordre d'ancienneté dans chaque classification.

B) A défaut d'obtenir un nombre suffisant d'employé, sur une base volontaire, des employés seront assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification.

ARTICLE 30:

CARTE DE POINCON

30.1: L'Employeur pourra installer à ses frais une machine, permettant aux employés qui le désirent de poinçonner eux-mêmes leur carte, indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent.

ARTICLE 31:

DROITS ACQUIS

31.1: A moins d'une disposition contraire dans les présentes, l'employé régi par cette convention, conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement.

ARTICLE 32:

ANNEXES

32.1: Les définitions des différents postes prévues à la date de la signature de la présente convention collective apparaissant à l'annexe A qui fait partie intégrante de la présente convention.

32.2: Les taux de salaires applicables à chaque poste de même que leur date d'entrée en vigueur apparaissent à l'annexe B qui fait partie intégrante de la présente convention.

32.3: Les parties reconnaissent que la liste d'ancienneté qui apparaît à l'annexe C est acceptée aux fins des présentes, sous réserve des dispositions relatives à l'acquisition de l'ancienneté.

32.4: Les parties reconnaissent que la classification qui apparaît à l'annexe C est acceptée aux fins des présentes.

32.5: Les parties acceptent que l'autorisation de retenues syndicales prévue à l'article six (6) et celle apparaissant à l'annexe ( D ) qui fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 33: DISPOSITION SPECIALE

33.1: Les parties peuvent de consentement, pendant la durée de la présente convention, négocier, amender ou réviser ladite convention en tout ou en partie si elles le jugent nécessaire. Cette disposition n'a pas pour effet de donner ouverture à la grève ou au lock out.

ARTICLE 34: DUREE DE LA CONVENTION

34.1: La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1983; cependant, la convention expirera le 30 juin 1982 quant aux salaires établis à l'annexe B, sous réserve du droit de grève et de lock out nonobstant quelques dispositions de la présente convention.

34.2: Postérieurement à la date d'expiration mentionnée ci-dessus, la présente convention continuera à régir les parties jusqu'à ce qu'intervienne une nouvelle convention ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock out soit acquis.

34.3: L'Employeur pourra rémunérer l'employé en probation à un taux inférieure de \$ 25.00 de l'échelle salariale qui prévaudra alors.

ARTICLE 35:

RETROACTIVITE

35.1: L'Employeur convient d'accorder à chaque salarié à son emploi à la date de la signature de la présente convention collective, un montant forfaitaire de \$450.00 à titre de rétroactivité, payable dans les quinze jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke, ce 11 ième jour de juillet 1980.

THOMPSON & ALIX LTEE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU DE THOMPSON & ALIX  
LTEE (SEBTAL)

Robert Lussier

Raymond Desjardins

Robert Alix

Pierre D'Amico

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES POSTES

1) Commis de bureau: (36  $\frac{1}{2}$  h.)

- a) Travail de réceptionniste.
- b) Travail général de bureau.
- c) Travail général de comptabilité.

2) Responsable de département: (36  $\frac{1}{2}$  h.)

Responsabilité du travail de bureau et du travail de comptabilité pour un département donné.

3) Préposé à l'informatique et au service à la clientèle: (40 h.)

- a) Travail général sur l'informatique.
- b) Réception des clients.

ANNEXE "B"

ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES HORAIRES

- 1) Commis de bureau \$ 4.69/heure
- 2) Responsable de département \$ 5.93/heure
- 3) Préposé à l'informatique  
et au service à la clientèle \$ 5.13/heure

SALAIRES INDIVIDUELS À LA DATE DE LA  
SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Emond Gilles	\$ 237.50
Bélangier Danielle	230.00
Béliveau Michel	245.00
Charest Sylvie	215.00
Després Réjeanne	215.00
Dolbec Pierre	237.50
Délisle Michel	210.00
Després Christiane	205.00
Desrosiers Mariette	170.00
Martel Ginette	215.00
Gagné Jacques	205.00
Adam Firmin	200.00
Lapointe Marline	170.00
Jacques Carole	170.00

AUGMENTATIONS SALARIALES

- 1- Augmentations salariales effectives à la date de la signature.  
Tout employé au service de l'employeur au 1/07/80, reçoit une augmentation de salaire minimum de \$ 20.00 par semaine.
- 2- Augmentations salariales effectives le 1/01/81. Tout employé au service de l'employeur au 01/01/81 reçoit une augmentation de salaire de \$ 10.00 par semaine.

3- Augmentations salariales effectives le 01/07/81.

Tout employé, au service de l'employeur au 1/07/81 reçoit une augmentation de salaire de \$ 10.00 par semaine.

4- Augmentations salariales effective le 1/01/82.

Tout employé, au service de l'employeur ou 01/01/82 reçoit une augmentation de salaire de \$ 10.00 par semaine.

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>ADRESSE</u>	<u>FONCTION</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Emond, Gilles	2990, rue Jeanne D'arc Sherbrooke	Commis de bureau	25/08/52
Bélanger, Danielle	875, Tessier Sherbrooke	Préposé à l'informatique	10/05/67
Béliveau, Michel	1050, St-Louis Sherbrooke	Préposé à l'informatique	08/04/74
Charest, Sylvie	859, Morin St-Elie D'Orford	Responsable de département	12/05/76
Després, Réjeanne	1135, Jardins Fleuris 302 Sherbrooke	Responsable de département	04/04/77
Dolbec, Pierre	136, Ch. St-Elie St-Elie D'Orford	Responsable de département	06/06/77
Délisle, Michel	R.R. 1 River View Lennoxville	Préposé à l'informatique	07/06/78
Desorés, Christiane	1154, Dorval no 2 Sherbrooke	Préposée à l'informatique	26/07/78
Desrosiers, Mariette	Martinville Co. Compton	Commis de bureau	23/04/79
Martel, Ginette	1620, Blvd Alexandre no 7 Sherbrooke	Responsable de département	03/05/79
Gagné, Jacques	376, rue Kennedy sud Sherbrooke	Préposé à l'informatique	16/07/79
Adam, Firmin	970, Princesse Sherbrooke	Commis de Bureau	31/08/79
Lapointe, Marline	Rang 11 St-Denis Brompton	Commis de bureau	28/01/80
Jacques, Carole	2300 Bachand no 2 Sherbrooke	Réceptionniste	10/03/80

ANNEXE ( D )

Je employé de Thompson & Alix Limitée, Sherbrooke, Province de Québec, donne par la présente à l'employeur, l'autorisation et l'instruction de prélever chaque semaine sur mes gains le montant des retenues syndicales fixé par les règlements et la constitution du Syndicat SEBTAL, ainsi que de prélever une seule fois (1) le droit d'entrée prévue par les règlements et la constitution du Syndicat, conformément à l'article six (6) de la présente convention.

J'autorise de plus l'Employeur à prélever sur chaque semaine sur mes gains, le montant de l'assurance salaire, médicaments et vie.

J'autorise de plus d'Employeur à verser la somme ainsi déduite au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois.

Cette autorisation est valable pour toute la durée de la convention.

---

Signature de l'employé

---

Témoin

Sherbrooke ce

ième jour de

19 .

ARTICLE 1:	Définitions	p.1
2:	Préambule et Reconnaissance	p.1
3:	Unité de Négociation	p.2
4:	Droits de la Direction	p.2
5:	Grève et Fermeture	p.2
6:	Sécurité Syndicale	p.3
7:	Non Discrimination	p.4
8:	Période de Probation	p.5
9:	Griefs	p.5
10:	Arbitrage	p.7
11:	Computation des Délais	p.9
12:	Bulletin d'Affichage	p.9
13:	Mesures Disciplinaires	p.10
14:	Ancienneté	p.11
15:	Mouvement de Main-D'Oeuvre	p.12
16:	Rappel	p.15
17:	Congés Statutaires payés	p.15
18:	Vacances Payées	p.16
19:	Chèque de Paie	p.18
20:	Etudiants	p.18
21:	Temps pour Affaires Syndicales	p.19
22:	Validité de la Convention	p.19
23:	Assurances	p.19
24:	Période de Repos	p.20
25:	Congés Sociaux	p.20
26:	Congé de Maternité	p.21
27:	Semaines et Heures de Travail	p.22
28:	Salaires	p.23
29:	Heures Supplémentaires	p.23
30:	Carte de Poinçon	p.24
31:	Droits Acquis	p.24
32:	Annexes	p.24
33:	Disposition Spéciale	p.25
34:	Durée de la Convention	p.25
35:	Rétroactivité	p.26
	Annexe A	p.27
	Annexe B	p.28
	Annexe C	p.30
	Annexe D	p.31