

No.

16088-01

NOM

Trust General des Canada

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

JUN 15 15 09

ENTRE:

TRUST GENERAL DU CANADA,
pour sa succursale du 1091,
Chemin St-Louis, Québec,
ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYES DU
TRUST GENERAL DU CANADA
(C.S.N.), ci-après appelé,

LE SYNDICAT.



CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est de maintenir des relations ordonnées entre l'employeur, ses employés et leurs représentants.

ARTICLE II - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat détient un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 26 juin 1975 et modifié le 15 août 1977, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

12-004

Microfilmé



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31020081	8110615

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	TRUST GENERAL DU CANADA	821231	8110609	7011
A2				Employeur
A3	1091 CHEMIN ST-LÉUIS QUEBEC			
		A08 No. C.C. maîtresse		
		A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
		Q16088001	000025	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. EMAL. TRUST GENERAL	7011		
A5	CANADA	Convention		

bureaux

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 528	A17 2014	A18 030	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 1.9
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (premier) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un employ. un étab. plus synd. plus certif. 03 Un employ. un étab. un syndicat un certif. 04 Un employ. un étab. un synd. plus certif. 05 Plus employ. un étab. un synd. plus certif. 06 Plus employ. un étab. un synd. plus certif. 07 Plus employ. un étab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 LTC 05 CEO 06 CSC 07 OSD 08 CSN 09 ITQ 10 UPA 11 Indépendant interne 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Gaspésie — Haïr 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infermiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6	100 0016	820312	102 005							

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des vendeurs et des gestionnaires";

2.02 Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même;

2.03 Les mots "employé" ou "employés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes membres de l'unité de négociation;

2.04 EMPLOYE SURNUMERAIRE:

Désigne tout employé embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une période ne dépassant pas deux (2) mois;

2.05 EMPLOYE REMPLACANT:

Désigne tout employé embauché en vue de combler temporairement une fonction dont le titulaire est absent en raison de maladie, congé de maternité ou toute autre absence autorisée;

2.06 a) L'employeur ne peut embaucher des employés à temps partiel pour travailler successivement dans la même semaine ou une même journée pour faire le travail d'un employé régulier à temps plein;

b) Lorsqu'il est prévu qu'un poste sera privé temporairement de son titulaire, pour une période de quatre (4) mois ou plus, et que l'employeur en a été informé, ce poste est offert, par ancienneté, aux employés de la même classification, ou de la classification immédiatement inférieure, capables de le remplir. Le poste qui devient vacant à la suite de ce transfert temporaire est comblé à la discrétion de l'employeur par un employé remplaçant. L'employé reçoit le salaire de son nouveau poste, s'il est plus élevé;

2.07 Aucune entente dérogeant aux dispositions de la convention collective ne peut intervenir entre un employé et l'employeur;

2.08 Les articles 5, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 20 et 24 ne s'appliquent pas aux employés surnuméraires ou remplaçants.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION -

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'employeur de:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;

b) passer et amender des règlements à être observés par les employés;

c) embaucher et mettre à pied les employés;

d) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes et cédule d'exécution et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;

3.02 L'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec les autres dispositions de la présente convention, à défaut de quoi, l'employé ou le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 6;

3.03 La convention collective prévaut sur tous règlements de régie interne de l'employeur;

3.04 a) Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur décide de créer une nouvelle

fonction ou de modifier de façon substantielle une fonction existante, il doit aviser le syndicat, le plus tôt possible, (au moins dix (10) jours ouvrables) avant l'implantation du changement. Pendant cette période, les parties se rencontreront pour définir le salaire attaché à la fonction concernée;

b) Le salaire d'une nouvelle occupation sera déterminé en fonction du contenu de la tâche et en relation au salaire payé pour un poste équivalent à l'intérieur de l'unité de négociation;

c) Sous réserve du paragraphe a), le fait d'enlever une ou plusieurs responsabilités spécifiques à une tâche n'aura pas pour effet de diminuer le salaire de l'employé qui l'occupe.

Advenant mésentente, la procédure d'arbitrage s'applique.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL -

4.01 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'employeur, sans son consentement. La présente clause n'a pas pour effet de priver un employé de parler d'affaires syndicales pendant les périodes de repas ou de repos;

4.02 Tous les employés membres du syndicat doivent, comme condition du maintien de leur emploi, le demeurer pendant toute la durée de la convention.

Tous les employés embauchés à compter de la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer au syndicat dès après avoir complété leur période de probation;

4.03 Dès l'embauchage d'un nouvel employé, l'employeur remet au syndicat une copie de la lettre d'engagement, laquelle doit indiquer le statut de

l'employé, son occupation et la durée de son emploi, s'il y a lieu;

4.04 Pour la durée de cette convention, l'employeur déduit sur le salaire hebdomadaire des employés faisant partie de l'unité de négociation un montant égal au montant de la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au trésorier du syndicat, accompagné d'une liste indiquant les noms des employés, leur salaire et le montant perçu de chacun d'eux. Les cotisations syndicales non prélevées sont à la charge de l'employeur;

4.05 Lorsque l'employeur engage une personne provenant d'une compagnie de placement, cette personne ne peut travailler plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs au Trust Général du Canada. Si cette personne est rappelée au cours de l'année ou si l'employeur désire garder cette personne à son emploi, il doit alors l'engager comme employé remplaçant, surnuméraire ou régulier, selon le cas, et dès lors, l'employeur retient les cotisations syndicales et ces employés sont couverts par la convention collective.

ARTICLE V - ACTIVITES SYNDICALES -

5.01 Un représentant syndical peut, durant les heures de travail et sans perte de traitement, mais après avoir obtenu la permission de son supérieur, lequel ne peut refuser sans raison valable, participer au stade interne prévu pour le règlement des griefs et à toute rencontre avec un membre de la direction;

5.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné du représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur. L'employeur informe l'employé qu'il peut être accompagné d'un représentant syndical;

5.03 Les représentants syndicaux ne sont reconnus par l'employeur que s'il a été avisé par écrit de leur désignation;

5.04 L'employeur reconnaît que les employés peuvent jouir de cent (100) jours de congé sans solde par année pour assister à des activités des instances du mouvement syndical. Il est entendu qu'un maximum de deux (2) employés, de département différent, peuvent s'absenter en même temps. Au surplus, à moins d'impossibilité, un préavis de sept (7) jours doit être donné à l'employeur avant telle absence.

Un employé à la fois peut obtenir un congé sans solde de douze (12) mois pour travailler à plein temps pour le mouvement syndical. Un tel congé n'est accordé qu'après un préavis de quinze (15) jours. Un tel congé peut être renouvelable sur avis de quinze (15) jours donné avant l'expiration du congé. A son retour au travail, l'employé reprend la fonction qu'il occupait lors de son départ ou, si cette fonction a été abolie, il se prévaut de son droit d'ancienneté;

5.05 L'employeur libère, sans perte de salaire, deux (2) employés désignés par le syndicat aux fins d'assister à cinq (5) journées de négociation;

5.06 L'employeur convient de mettre à la disposition exclusive du syndicat deux (2) tableaux fermés pour afficher les avis ou communications adressés à ses membres et concernant les affaires internes du syndicat. Tout autre avis que le syndicat veut afficher doit être accepté, au préalable, par un représentant autorisé de l'employeur, qui y apposera ses initiales;

5.07 Pour les fins d'application des articles 5.01 et 5.02, l'employé libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail;

5.08 Sur demande faite dans un délai raisonnable, l'employeur met à la disposition des membres du syndicat un local pour tenir des réunions en dehors des heures de travail.

ARTICLE VI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

6.01 Lorsque naît un grief concernant l'ap-

plication ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, l'employé concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, soumet son grief, par écrit, à l'employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe à l'employé;

6.02 L'employeur doit lui faire part de sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours, et en remet une copie au syndicat;

6.03 Un grief impliquant plus d'un employé est soumis par le représentant syndical selon la procédure prévue au paragraphe 6.01;

6.04 Tout grief entre l'employeur et le syndicat, concernant l'interprétation ou l'application de cette convention, est soumis, par écrit, par l'une ou l'autre partie, à l'employeur ou au syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours de sa naissance, et est référé à l'arbitrage si aucune entente n'intervient dans les trente (30) jours de la réception du grief;

6.05 Tout grief qui n'aura pas été réglé au stade antérieur peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, par écrit, adressé à l'autre partie, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision au dernier stade;

6.06 Les parties désignent à l'avance M. Raymond Leboeuf, de Montréal, et M. Claude Rondeau, de Ste-Foy, pour agir successivement comme arbitre unique pendant la durée de la convention. Advenant que l'arbitre à qui un grief est référé ne peut procéder à l'audition dans les trois (3) mois, le grief est alors référé à l'autre arbitre. Dans l'incapacité d'agir de MM. Leboeuf et Rondeau, les parties peuvent, d'un commun accord, désigner une autre personne pour les remplacer, et si aucune entente n'intervient dans un délai jugé raisonnable par une partie, elle peut demander au Ministre du Travail de désigner un président ou un arbitre;

6.07 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre, dans la région de Québec;

6.08 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter ou y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre a cependant le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler une sanction disciplinaire;

6.09 Toute entente écrite qui intervient avant la décision de l'arbitre est finale et lie les parties;

6.10 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE VII - GREVE ET CONTRE-GREVE -

7.01 Il n'y aura pas de grève ni de contre-grès, ni de ralentissement concerté de travail, pendant la durée de la convention.

ARTICLE VIII - ANCIENNETE -

8.01 L'ancienneté signifie la durée de services continus d'un employé auprès de l'employeur depuis son dernier embauchage. L'ancienneté des employés au service de l'employeur à la date de la signature de la convention collective compte depuis leur dernier embauchage par le Trust Général du Canada ou par Société d'Administration et de Fiducie;

8.02 Un employé acquiert le droit d'ancienneté après trois (3) mois de services continus pour l'employeur. A l'expiration de la période de probation, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauchage. Les absences prévues à la convention n'interrompent pas la continuité de services. Un employé qui n'a pas complété sa période de probation ne peut contester son congédiement par voie de grief;

8.03 a) Lorsqu'une occupation devient définitivement vacante ou lorsqu'une nouvelle occupation est créée, elle est affichée pendant sept (7) jours ouvrables;

b) Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'employeur informe l'employé à qui le poste fut octroyé, avec copie au syndicat;

8.04 Un employé peut, en tout temps, inscrire son nom pour une occupation dans un registre de candidatures tenu au bureau de l'employeur;

8.05 Tout employé qui désire remplir l'occupation vacante ou nouvellement créée doit faire parvenir sa demande, par écrit, à l'employeur, avant la fin de la période d'affichage, à moins qu'il ne se soit prévalu du paragraphe 8.04. En tout temps, un représentant syndical peut poser la candidature d'un employé absent à la place de ce dernier;

8.06 Dans l'application des articles 8.04 et 8.05, l'employé qui postule doit le faire sur une formule fournie par l'employeur (tel que prévu aux annexes) et la transmettre au service du personnel, qui doit en remettre immédiatement une copie signée par lui-même à l'employé.

L'occupation est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé, qui possède les qualifications de base nécessaires et qui peut en remplir les exigences normales. En cas de contestation, le fardeau de la preuve incombe au syndicat.

L'employé retourne à son ancienne occupation dans les vingt (20) jours ouvrables de son transfert s'il ne peut remplir les exigences normales de l'occupation;

8.07 Dans les cas de mises à pied, les étudiants, les employés surnuméraires et les remplaçants sont les premiers affectés;

8.08 Un employé mis à pied peut, en tenant compte de l'ancienneté, choisir d'être transféré à une autre occupation dont il peut remplir les exigences normales;

8.09 Les employés sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté, à condition d'être capables de remplir les exigences normales d'une occupation disponible;

8.10 A l'exception d'un employé surnuméraire ou d'un employé remplaçant ou d'un employé en période de probation, un employé mis à pied a droit à un préavis de quinze (15) jours, dont copie est remise au syndicat. L'employeur a droit à un préavis de quinze (15) jours lorsqu'un employé abandonne son emploi.

ARTICLE IX - PERTE D'ANCIENNETE -

9.01 Un employé perd toute ancienneté quand:

a) Il quitte volontairement l'emploi de l'employeur;

b) il est congédié pour juste cause;

c) il est mis à pied par l'employeur pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs;

d) il néglige, après une mise à pied, de se présenter au travail dans les quinze (15) jours qui suivent l'envoi d'une lettre de rappel par courrier recommandé, avec copie au syndicat, à sa dernière adresse connue. Un employé peut refuser, sans perdre son ancienneté, à condition d'en aviser l'employeur dans le délai précité, un rappel au travail à un emploi moins bien rémunéré ou en cas d'incapacité physique de reprendre le travail.

ARTICLE X - LISTE D'ANCIENNETE -

10.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur affiche, pendant trente (30) jours, la liste d'ancienneté des employés. Cette liste indique la date d'embauchage et l'occupation de chaque employé. Une liste révisée et à date est affichée le 15 janvier de chaque an-

née et une copie est transmise au syndicat.

ARTICLE XI - SALAIRES -

11.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses employés les salaires énumérés à l'Annexe "A", qui fait partie intégrante de la convention;

11.02 Le bordereau de paie doit indiquer:

- Le nombre d'heures supplémentaires;
- Le salaire brut;
- Le cumulatif;
- L'assurance-chômage;
- L'assurance-maladie - groupe;
- L'impôt provincial;
- L'impôt fédéral;
- Régie des Rentes du Québec;
- Les cotisations syndicales;
- Toute autre déduction autorisée;
- Le total des déductions;
- La paie nette;

11.03 La paie est déposée dans le compte individuel de chaque employé au Trust Général du Canada le vendredi de chaque semaine. Si cette journée est un jour de congé, la paie est déposée le jour ouvrable précédent;

11.04 Un employé qui, par suite de l'application de l'ancienneté, est transféré à une classe inférieure, conserve le différentiel qui existait entre le minimum de la classe antérieure et son salaire réel;

11.05 Les coupures de salaire pour les absences sont faites sur la paie qui suit l'absence ou au plus tard sur la troisième (3ième) paie suivant l'absence;

11.06 Un employé qui occupe un poste plus élevé que son poste habituel, pour une (1) journée ou plus, reçoit le salaire du poste supérieur.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -

12.01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-trois heures et trois quarts ($33\frac{3}{4}$), du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est de six heures quarante-cinq minutes (6:45) par jour et débute à 8:30 heures pour se terminer à 16:30 heures.

La présente clause définit les heures normales de travail et ne doit pas être interprétée ou s'expliquer comme signifiant que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine;

12.02 Les employés, sauf les téléphonistes et les préposés à l'épargne, prennent leur repas de 12:15 heures à 13:30 heures. Les téléphonistes et préposés à l'épargne prennent leur repas en deux (2) groupes, soit de 11:45 heures à 13:00 heures ou de 13:00 heures à 14:15 heures. Ces employés choisissent leur période de repas par entente ou, à défaut, selon leur ancienneté;

12.03 Tout travail autorisé et exécuté en sus de trente-trois heures et trois quarts ($33\frac{3}{4}$) par semaine et de six heures quarante-cinq minutes (6:45) par jour, du lundi au vendredi inclusivement, est rémunéré au taux et demi. Le temps supplémentaire est volontaire et est offert d'abord à l'employé qui remplit la fonction pour laquelle le surtemps est requis et, ensuite, aux autres employés, par ancienneté, au niveau de la classification et du département;

12.04 Tout travail autorisé effectué lors d'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé, s'il y a lieu;

12.05 Un employé rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'employeur est rémunéré au taux applicable mais doit recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à taux simple;

12.06 Une allocation de repas de cinq dollars (\$5.00) est payée à chaque employé appelé à effectuer trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire après sa journée de travail régulière. L'allocation est portée à cinq dollars et cinquante (\$5.50) à compter du 1er janvier 1982;

12.07 Les employés ont droit à une pause-café de quinze (15) minutes payées au courant de l'avant-midi et quinze (15) minutes payées l'après-midi, ainsi qu'une pause de quinze (15) minutes payées à la fin de la journée normale lorsqu'ils sont appelés à travailler trois (3) heures ou plus en surtemps.

ARTICLE XIII - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES -

13.01 Pendant la durée de la présente convention, les jours suivants seront observés comme jours de fêtes chômés et payés:

- La Veille du Jour de l'An, après-midi;
- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- La Veille du Jour de Noël, après-midi;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain du Jour de Noël.

Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat, prendre congé toute la journée de la veille de Noël, s'il consent à travailler toute la journée la veille du Jour de l'An, ou vice versa.

L'employeur se réserve le droit de substituer un autre jour de congé à un jour prévu ci-haut selon la politique générale adoptée par d'autres entreprises opérant dans le même secteur.

Si l'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche, il est chômé et payé le jour ouvrable précédant ou suivant la fête;

13.02 Les employés reçoivent, comme rémunération d'un jour de fête chômé et payé, l'équivalent d'une journée normale de travail;

13.03 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention coïncide avec les vacances d'un employé, ce dernier jouit d'une journée de congé additionnelle. Ce congé peut être pris consécutivement aux vacances ou à une date ultérieure, après entente avec le supérieur immédiat;

13.04 Seul l'employé ayant travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant la fête a droit à la rémunération d'un jour de fête chômé et payé, sauf s'il s'est absenté du travail avec la permission de l'employeur ou à cause d'un congé prévu aux articles 5, 16 ou 24 de la convention, ou à cause de maladie, s'il présente un certificat médical.

ARTICLE XIV - VACANCES -

14.01 L'employé ayant moins d'un (1) an de services continus au 30 avril a droit à une (1) journée de vacances payées pour chaque mois de services continus, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux (2) semaines payées);

14.02 Le nouvel employé qui a droit à moins de dix (10) jours ouvrables de vacances payées peut obtenir, à ses frais, une période additionnelle de vacances pour compléter un cycle total de deux (2) semaines, après entente avec le directeur du service;

14.03 L'employé ayant au moins un (1) an de services continus au 30 avril a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payées (deux (2) semaines payées);

14.04 L'employé ayant au moins cinq (5) ans de

services continus au 30 avril a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées (trois (3) semaines payées);

14.05 L'employé ayant au moins quinze (15) ans de services continus au 30 avril a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées (quatre (4) semaines payées);

14.06 La période de services continus (période de référence) donnant droit aux vacances payées s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente;

14.07 Pour fins de calcul des vacances seulement, l'employé embauché entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de services continus;

14.08 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur ou est congédié ou mis à pied, il reçoit une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ;

14.09 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

L'employé qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale prévue au paragraphe précédent doit faire sa demande à l'employeur avant le 15 mai et s'entendre avec lui sur le choix de cette nouvelle période;

14.10 La paie de vacances est versée à l'employé avant son départ pour vacances, selon la cédule préétablie à cette fin;

14.11 Les changements de période de vacances ne sont pas permis après l'établissement de la cédule (1er juin), à moins de motifs sérieux et de l'autorisation conjointe du directeur du service et du directeur du personnel. L'employé doit normalement faire son

choix de vacances avant le 1er juin de chaque année;

14.12 Le directeur de service détermine les périodes de vacances en tenant compte des éléments suivants:

Premièrement: l'ancienneté de l'employé au sein du service;

Deuxièmement: les besoins du service.

Les semaines de vacances sont consécutives ou non, au choix de l'employé;

14.13 Un minimum de cinq (5) employés, de département différent, peuvent choisir, par ancienneté, de prendre des vacances durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, à condition qu'il y ait au moins un (1) employé au travail dans chaque département.

ARTICLE XV - CONGES SABBATIQUES -

15.01 Un employé ayant cinq (5) ans d'ancienneté peut, à tous les cinq (5) ans, obtenir un congé sans solde d'une durée minimum de trois (3) mois et maximum de six (6) mois, après avoir donné avis à l'employeur soixante (60) jours à l'avance. Tel avis doit indiquer la durée du congé. Un seul employé peut jouir d'un tel congé à la fois. A son retour au travail, l'employé reprend la fonction qu'il occupait lors de son départ ou, si cette fonction a été abolie, il se prévaut de son droit d'ancienneté. Il reprend alors son rang sur la liste d'ancienneté qu'il avait au moment du départ. Pendant cette période, il peut continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, à condition qu'il assume la totalité des coûts.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX -

16.01 Un employé a droit à cinq (5) jours consécutifs de congé, sans perte de rémunération, lors du

décès de son conjoint ou d'un enfant, à condition que les cinq (5) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables. Est considéré comme conjoint la personne avec qui l'employé cohabitait depuis au moins trois (3) ans lors de son décès.

Un employé a droit à quatre (4) jours de congé, sans perte de rémunération, lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'une bru et d'un gendre, à condition que les quatre (4) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables;

16.02 Un employé a droit à une (1) journée de congé, soit le jour des funérailles, sans perte de rémunération, lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de ses grands-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille;

16.03 Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à cent soixante (160) kilomètres et plus du lieu de résidence et s'il y assiste;

16.04 a) Un employé ayant complété sa période de probation peut jouir de congés, sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de deux (2) journées par année de référence (1er janvier au 31 décembre) pour des raisons personnelles, telles que: affaires médicales ou légales, événement particulier prévu ou imprévu qui est de nature à requérir la présence de l'employé;

b) Un employé a droit à une (1) journée de congé payée une (1) fois par année s'il change de résidence principale;

c) Un employé a droit à un congé, sans perte de rémunération, le jour de son mariage ainsi que le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;

16.05 a) Lorsqu'un employé doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il

doit en aviser son supérieur dès que possible et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits;

b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus à la présente convention.

ARTICLE XVII - ASSURANCE ET FONDS DE PENSION -

17.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à conserver en vigueur les régimes d'assurance existants;

17.02 L'employeur garde en vigueur, pour la durée de la convention, le régime de retraite existant et maintient ses contributions, comme par le passé.

ARTICLE XVIII - CONGES-MALADIE -

Assurance-maladie à court terme:

18.01 a) L'employé accumule chaque année dans une banque de congé-maladie un (1) jour par mois complet rémunéré. Un mois complet rémunéré signifie un mois au cours duquel l'employé a été rémunéré pour tous les jours ouvrables de ce mois. Sont considérés comme des jours rémunérés, aux fins de ce paragraphe, les congés prévus au paragraphe 5.04 et à l'article 24;

b) Les jours de congé-maladie peuvent être accumulés chaque année sans limite par l'employé;

c) Les jours d'absence pour maladie seront payés au taux de salaire régulier de l'employé jusqu'à l'épuisement des jours accumulés dans sa banque. Les jours d'absence seront déduits de la banque de l'employé de la façon suivante:

Premièrement: de la banque de l'année en cours;

Deuxièmement: de la banque des jours accumulés au cours des années précédentes;

d) Les jours accumulés au cours des années peuvent être utilisés en outre aux fins suivantes:

1.- Prolonger la période de salaire garanti au-delà des cent cinq (105) jours prévus par l'assurance invalidité;

2.- prendre une retraite anticipée avec plein salaire pour le nombre de jours en banque au moment de la retraite;

3.- payer la différence entre le salaire régulier et l'indemnité versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec;

e) 1.- Aux employés admissibles qui en feront la demande, une (1) semaine additionnelle de vacances leur sera accordée annuellement si, au 30 avril, le solde des jours d'absence pour maladie accumulés au cours de l'année de référence déduits des jours de congés de maladie crédités au cours de la même année est suffisant, c'est-à-dire d'au moins cinq (5) jours;

2.- Pour en bénéficier, l'employé devra:

- avoir été à l'emploi de la société du 1er mai au 30 avril de l'année de référence;

- avoir un solde minimum de cinq (5) jours ouvrables en banque au cours de cette année;

- ne pas s'être prévalu des jours de maladie prévus au paragraphe a) plus de quatre (4) fois pour la période du 1er mai au 30 avril de l'année de référence;

3. La semaine additionnelle de congé sera accordée après que les vacances régulières auxquelles l'employé a droit seront écoulées;

18.02 a) Les jours de maladie ne sont pas monnayables au départ de l'employé, à moins qu'il ne devienne admissible à la retraite selon les conditions des paragraphes 18.01 d) et 20.03;

b) L'employé est couvert par un régime de garantie de salaire qui s'applique au moment où il aura écoulé tous les jours de congés de maladie accumulés dans sa banque et jusqu'à l'entrée en vigueur des indemnités prévues par l'assurance invalidité à long terme. L'indemnité versée pendant cette période sera égale à soixante-dix pour cent (70%) du salaire régulier de l'employé pour une durée de trois (3) semaines après l'épuisement de la banque de congés-maladie accumulés puis à cent pour cent (100%) du salaire régulier de l'employé jusqu'à concurrence de cent cinq (105) jours depuis le début de la maladie;

c) A partir de la cinquième fois qu'un employé s'absente pour maladie et pour chaque fois subséquente durant la même période de référence (1er mai au 30 avril), la première journée d'absence est aux frais de l'employé.

N.B.: Cinq (5) fois ne signifie pas cinq (5) jours mais bien cinq (5) occasions distinctes où l'employé a dû s'absenter en raison de maladie d'une journée ou plus;

d) Un certificat médical devra normalement être produit sur demande pour toute absence excédant quarante-huit (48) heures;

18.03 Un employé peut, sur demande, être informé du nombre de congés-maladie à son crédit;

18.04 Advenant la fermeture de la succursale de Québec, les employés recevront paiement des jours de congés-maladie accumulés à leur crédit.

ARTICLE XIX - CONGE-MATERNITE -

19.01 L'employée enceinte a droit à un congé sans solde, pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement;

19.02 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du huitième (8ième) mois de sa grossesse, c'est-à-dire soixante (60) jours de calendrier avant la date probable de l'accouchement;

19.03 L'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le cent vingtième (120ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier;

19.04 Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, à moins d'en être empêchée par accident ou maladie, constaté par certificat médical, l'employée perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi;

19.05 A son retour, l'employée reprend son poste, ne perd aucun de ses droits et est rémunérée au même taux qu'elle était rémunérée à son départ, majoré de toute augmentation qu'elle aurait obtenue si elle ne s'était pas absentée, le tout en tenant compte des dispositions de la présente convention.

ARTICLE XX - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET
SOUS-CONTRATS -

20.01 Dans l'éventualité d'un changement technologique, l'employeur facilite à ses employés l'adaptation aux nouvelles méthodes de travail;

20.02 L'employeur informe le syndicat de tout changement technologique vingt (20) jours ouvrables a-

vant leur implantation;

20.03 Un employé mis à pied comme conséquence d'un changement technologique ou de l'octroi d'un sous-contrat a droit à un préavis d'un (1) mois et à ses jours de congés-maladie accumulés. Pendant ce mois de préavis, l'employé mis à pied pourra s'absenter de son travail, sans perte de rémunération, pendant le temps nécessaire pour lui permettre de se chercher un emploi.

ARTICLE XXI - PERFECTIONNEMENT -

21.01 L'employeur paie la totalité des frais d'inscription à un cours de perfectionnement qu'il demande à un employé de suivre;

21.02 L'employeur paie cinquante pour cent (50%) des frais d'inscription à un cours de perfectionnement qu'il autorise à un employé de suivre et il lui rembourse vingt-cinq pour cent (25%) desdits frais d'inscription sur preuve de succès.

ARTICLE XXII - DEPENSES D'AUTOMOBILE -

22.01 L'employeur rembourse à l'employé à qui il demande de se servir régulièrement de son automobile dans l'exécution de ses fonctions, la différence de la prime d'assurance entre celle requise pour la police d'assurance "promenade" et la police d'assurance "affaires". Il lui rembourse en plus ses frais de stationnement et lui paie une indemnité selon la politique générale de la compagnie, laquelle est révisée annuellement.

ARTICLE XXIII - MESURES DISCIPLINAIRES -

23.01 Toute mesure disciplinaire est officiellement communiquée aux employés par un avis écrit énonçant les raisons qui la justifient. En même temps, l'employeur prévient le syndicat, par écrit, de l'imposition d'une mesure disciplinaire;

23.02 Seuls les avis écrits communiqués à l'em-

ployé et au syndicat constituent le dossier disciplinaire de l'employé;

23.03 Toute plainte de l'employeur déposée au dossier d'un employé est retirée après neuf (9) mois;

23.04 L'employeur a le fardeau de la preuve dans tous les cas de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage;

23.05 Sur demande à l'employeur, un employé peut consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

ARTICLE XXIV - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN -

24.01 Un employé appelé à servir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier;

24.02 L'employé convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi ne subit pas de perte de salaire. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation comme juré.

ARTICLE XXV - DIVERS -

25.01 L'employeur met à la disposition des employés une salle propre pour prendre leur repas, garnie d'un évier;

25.02 L'employeur maintient à la disposition des employés membres de l'unité de négociation les espaces de stationnement déjà existants. Advenant le cas où l'employeur ne conserverait pas le même nombre de places de stationnement que celui actuellement à sa disposition, il peut diminuer le nombre de places de stationnement des membres de l'unité de négociation mais il leur garantit toujours un minimum de huit (8) places de stationnement;

25.03 Le travail fait par un employé non syndiqué de la succursale ne peut avoir pour effet d'entraîner ou de prolonger la mise à pied d'un membre de l'unité de négociation;

25.04 Une description sommaire des tâches sera annexée à la convention à titre informatif. Cette description ne sera pas exhaustive et contiendra une clause générale prévoyant que les employés ne sont pas restreints aux tâches mentionnées;

25.05 Les employés de la voûte participent à l'inventaire annuel des valeurs en garde.

ARTICLE XXVI - CORRESPONDANCE -

26.01 Les avis et la correspondance seront adressés, lorsque destinés à l'employeur, au chef du personnel ou au directeur gérant, ou lorsque destinés au syndicat, à son président ou secrétaire;

26.02 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son adresse en donnant avis à cet effet comme susmentionné.

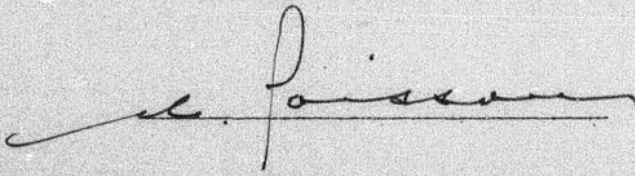
ARTICLE XXVII - DUREE -

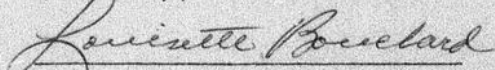
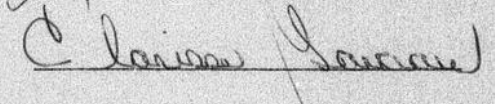
27.01 La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 31 décembre 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 9ième jour de juin 1981.

TRUST GENERAL DU CANADA,

SYNDICAT DES EMPLOYES DU
TRUST GENERAL DU CANADA
(C.S.N.),



SUCCURSALE DE QUEBEC

GROUPES

1. Surnuméraires;
2. Commis-dactylo - Commis service de bureau;
3. Commis-comptable;
4. Secrétaire de correspondance - Caissière - Commis d'administration (caisse retraite, dépôt garanti, informatique, assurances, immeubles);
5. Secrétaire d'administration - Téléphoniste-réceptionniste;
6. Commis senior I;
7. Commis senior II;

CATEGORIE ET SALAIRES

<u>CATEGORIE</u>	<u>SALAIRE MIN. 1981</u>	<u>SALAIRE MIN. 1982</u>
1	\$190.00 (\$5.63)	\$213.00 (\$6.31)
2	\$196.00 (\$5.81)	\$220.00 (\$6.52)
3	\$213.00 (\$6.31)	\$239.00 (\$7.08)
4	\$226.00 (\$6.70)	\$253.00 (\$7.50)
5	\$241.00 (\$7.14)	\$270.00 (\$8.00)
6	\$258.00 (\$7.64)	\$289.00 (\$8.56)
7	\$280.00 (\$8.30)	\$314.00 (\$9.30)

Le 9 juin 1981
Québec

EMPLOYES	CATEGORIES	CATEGORIES	TITRES	SALAIRE	SALAIRE
	1/1/81-9/6/81	10/6/81		1/1/81-9/6/81	10/6/81
ALAIN, Lyne	4	4	Secrétaire de correspondance	\$226.00	\$226.00
*BAILLARGE, Sylvie	1	2	Commis-dactylo	203.00	208.00
BEUSOLEIL, Gaétane	5	5	Secrétaire d'administration	241.00	241.00
BOUCHARD, Louise	5	5	Secrétaire d'administration	249.00	249.00
CAHILL, Suzanne	3	4	Secrétaire de correspondance	213.00	226.00
	3	4	Commis d'administration	213.00	226.00
DROUIN, Marjolaine	3	4	Caissière	213.00	226.00
GARNEAU, Johanne	5	5	Secrétaire d'administration	241.00	241.00
GARCEAU, Clarisse	5	5	Secrétaire d'administration	241.00	241.00
	5	5	Secrétaire d'administration	241.00	241.00
GUAY, Lisette	6	6	Commis senior 1	258.00	258.00
LABRIE, Carmen	4	4	Commis d'administration	226.00	226.00
LANGÉVIN, Yolande	3	4	Commis d'administration	213.00	226.00
LAROCHE, Brigitte	3	4	Secrétaire de correspondance	213.00	226.00
LEMIEUX, Hélène	3	3	Commis-comptable	213.00	213.00
MATHIEU, Lyne	1	2	Commis-dactylo	190.00	196.00
MORIN, Jocelyne	1	2	Commis-dactylo	190.00	196.00
MORIN, Sylvie	1	2	Commis-dactylo	190.00	196.00
O'NEILL, Irène	4	4	Commis d'administration	237.00	237.00
RODRIGUE, Lise	4	4	Commis d'administration	101.00	101.00
TREMPE, Emese	5	5	Téléphoniste-réceptionniste	241.00	241.00
TRUDEL, Pauline	4	4	Commis d'administration	237.00	237.00
NADEAU, Roland	2	2	Commis services de bureau	202.00	202.00
SAVARD, Maurice	7	7	Commis senior 2	312.00	312.00
Surnuméraires	1	1		5.63/hre	5.63/hre

*Remplaçante téléphoniste-réceptionniste - montant additionnel de \$12.00 par semaine qui est inclus.
Le premier janvier 1982, l'échelle salariale de 1981 sera majorée de 12%.

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES SYNDIQUES - SUCC. QUEBEC.

<u>EMPLOYES</u>	<u>CATEGORIE</u>	<u>TITRES</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
SAVARD, Maurice	7	Commis senior II	16/03/64
O'NEILL, Irène	4	Commis d'administration	13/06/66
TRUDEL, Pauline	4	Commis d'administration	26/09/66
BOUCHARD, Louise	5	Secrétaire d'administration	04/01/72
LABRIE, Carmen	4	Commis d'administration	05/02/73
GARCEAU, Clarisse	5	Secrétaire d'administration	06/11/74
NADEAU, Roland	2	Commis - services de bureau	03/02/75
MATHIEU, Lyne	2	Commis-dactylo	22/11/78
GARNEAU, Johanne	5	Secrétaire d'administration	08/01/79
LAROCHE, Brigitte	4	Secrétaire de correspondance	20/08/79
LEMIEUX, Hélène	3	Commis-comptable	21/11/79
GUAY, Lissette	6	Commis senior I	18/02/80
MORIN, Sylvie	2	Commis-dactylo	02/09/80
TREMPE, Emese	5	Téléphoniste-réceptionniste	09/09/80
CAHILL, Suzanne	4	Secrétaire de correspondance	22/09/80
ALAIN, Lyne	4	Secrétaire de correspondance	22/09/80
BEAUSOLEIL, Gaétane	5	Secrétaire d'administration	10/11/80
BAILLARGE, Sylvie	2	Commis-dactylo	01/12/80
LANGVIN, Yolande	4	Commis d'administration	01/12/80
MORIN, Jocelyne	2	Commis-dactylo	23/02/81
DROUIN, Marjolaine	4	Caissière	06/04/81
RODRIGUE, Lise	4	Commis d'administration	07/04/81

Le 9 juin 1981
Québec

André Poisson, Adm.A.
Vice-Président adjoint
Directeur-Gérant

