

No.

NOM

16088-01

*Post Générale du Canada*

12068

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

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

L'EMPLOYEUR,

-ET-

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

LE SYNDICAT.



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

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est de main-  
tenir des relations ordonnées entre l'Employeur, ses  
employés et leurs représentants.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF 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

33 MAR -8 15 30

modifié le 15 août 1977, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite comme suit:

«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; ce dernier devra aviser le Syndicat, par écrit, dans les sept (7) jours de la signature de la convention collective, des noms de ses représentants.

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 Employé surnuméraire:

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

2.05 Employé remplaçant:

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. S'il n'y a aucun employé de la même classification ou de la classification immédiatement inférieure capable de remplir ce poste ou si aucun employé n'accepte le transfert, l'Employeur l'offre à un employé d'une autre classification qu'il juge capable 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.

c) L'employé remplaçant qui devient employé permanent, à défaut par un autre employé d'obtenir le poste à la suite d'un affichage, est soumis à une période de probation de trente (30) jours à compter du moment où on l'informe de son changement de statut, et s'il complète sa période de probation, son ancienneté compte de sa date d'embauchage comme employé remplaçant.

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 3 - 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 vingt (20) 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 4 - RÉGIME 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 ses employés sont couverts par la convention collective.

ARTICLE 5 - ACTIVITÉS 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 a) 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 départements différents, 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.

b) Un (1) employé à la fois peut ob-

tenir 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. À 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 accumule son ancienneté pendant son absence et, à son retour, il est rémunéré au même taux qu'il était rémunéré à son départ, majoré de toute augmentation qu'il aurait obtenue s'il ne s'était pas absenté, le tout en tenant compte des dispositions de la présente convention.

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 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.

5.09 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un espace à l'intérieur d'un local afin d'y installer une filière.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS -

6.01 Lorsque naît un grief concernant l'application 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 ouvrables, 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 quinze (15) jours ouvrables de sa naissance.

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 quinze (15) jours ouvrables de la décision au dernier stade.

6.06 Les parties désignent à l'avance M. le Juge Laurent Cossette, de Québec, et M. Claude Rondeau, de Sainte-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. Cossette 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 7 - GREVE ET CONTRE-GREVE -

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

#### ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ -

8.01 L'ancienneté signifie la durée de service 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 soixante (60) jours de travail 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 service. 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 cinq (5) jours ouvrables.

b) Dans les cinq (5) 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 a) 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.

b) 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.

c) 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 ou s'il le désire.

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 À l'exception d'un employé surnuméraire ou d'un employé remplaçant ou d'un employé en période de probation, un employé mis à pied ou dont le poste est aboli 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 9 - PERTE D'ANCIENNETÉ -

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 10 - LISTE D'ANCIENNETÉ -

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 année et une copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 11 - 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 taux de salaire de sa 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 12 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS -

12.01 La semaine régulière de travail des employés est de trente-six heures et quart (36 1/4), du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est de sept heures et quart (7 1/4) par jour et débute à 08h15 pour se terminer à 16h30.

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 12h00 à 13h00. Les téléphonistes et préposés à l'épargne prennent leur repas en deux (2) groupes, soit de 11h45 à 12h45 ou de 12h45 à 13h45. 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-six heures et quart (36 1/4) par semaine et de sept heures et quart (7 1/4) 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 a) 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.

b) Un employé surnuméraire appelé au travail devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à taux simple.

12.06 Une allocation de repas de 5,50 \$ est payée à chaque employé appelé à effectuer deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire après sa journée régulière de travail. Cette allocation peut être augmentée selon la politique de l'Employeur.

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 deux (2) heures ou plus en surtemps.

ARTICLE 13 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS -

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 Grâce;
- 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 sociétés de fiducie 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, 14, 16 ou 24 de la convention, ou à cause de maladie, s'il présente un certificat médical.

ARTICLE 14 - VACANCES -

14.01                   L'employé ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 avril a droit à une (1) journée de vacances payées pour chaque mois de service continu, 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 service continu 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 service continu 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 service continu au 30 avril a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées (quatre (4) semaines payées).

14.06 La période de service (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 service.

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

b) L'employé doit normalement faire son choix de vacances avant le 1er juin de chaque année. L'employé qui désire prendre ses vacances ou une partie de ses vacances en dehors de la période normale prévue au paragraphe précédent devra en aviser l'Employeur un (1) mois avant la prise de ses vacances, lesquelles pourront lui être accordées subordonnément à 14.12.

14.10 La paie de vacances est versée à l'employé avant son départ pour vacances.

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 sept (7) employés, de départements différents, 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 15 - CONGÉS 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. À 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 16 - CONGÉS 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 la naissance ou de l'adoption d'un enfant ainsi que le jour de son mariage. Si le mariage est célébré un jour non ouvrable, l'employé a droit à un congé sans perte de rémunération le jour précédent.

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, sauf dans le cas d'un congé prévu à 16.04 a), 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 17 - ASSURANCE ET FONDS DE PENSION -

17.01 Pendant la durée de la convention, l'Employeur s'engage à couvrir les employés syndiqués du même régime d'assurance et de fonds de pension qui couvre ses autres employés de même rang.

17.02 L'Employeur doit fournir au Syndicat copie de la police maîtresse des régimes d'assurances existants et de toutes modifications apportées à l'un ou l'autre de ces régimes, y compris le régime de retraite.

#### ARTICLE 18 - CONGÉS-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 ainsi que les

jours au cours desquels un employé s'est présenté en retard au travail. Sont considérés comme des jours rémunérés, aux fins de ce paragraphe, les congés prévus au paragraphe 5.04 et à l'article 24.

L'employée en congé-maternité accumule des jours de congé-maladie pendant les quatre (4) premiers mois de son absence.

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-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 régi-

me de garantie de salaire qui s'applique au moment où il aura écoulé tous les jours de congés-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) À 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 19 - CONGÉ-MATERNITÉ -

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 partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, à moins qu'elle ne produise un certificat médical attestant qu'elle peut continuer à travailler et jusqu'à quelle date.

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 À la fin du congé de maternité, l'Employeur réinstalle l'employée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

19.05 La participation de l'employée aux avantages sociaux reconnus par la présente convention ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

19.06 L'employée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois en en prévenant l'Employeur, par écrit, au moins trente (30) jours avant la fin de son congé de maternité.

ARTICLE 20 - 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 avant leur implantation. Si, comme conséquence d'un tel changement, l'employé est transféré à une tâche moins bien rémunérée, il conserve son taux de salaire qui devient un taux encerclé.

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 21 - 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 22 - DÉPENSES 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 23 - MESURES DISCIPLINAIRES -

23.01 Toute mesure disciplinaire est officiellement communiquée à l'employé par un avis écrit énonçant les raisons qui la justifient dans les cinq (5) jours de la fin de l'enquête relative à l'infraction reprochée. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans le même délai.

23.02 Seuls les avis écrits communiqués à l'employé 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 24 - FONCTIONS DE JURÉ OU DE TÉMOIN -

24.01 Un employé appelé à servir comme juré ou à témoigner devant une Cour de justice, dans une cause impliquant l'Employeur, reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier.

24.02 L'employé convoqué pour agir comme juré ou témoin devant une Cour de justice impliquant l'Employeur 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 25 - 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 ou d'empêcher qu'un poste devenu vacant ne soit comblé.

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.

25.06 Les employés régis par cette convention bénéficient des taux préférentiels, lesquels sont énumérés à l'Annexe «B», et peuvent être modifiés de temps à autre selon la politique de l'Employeur.

ARTICLE 26 - 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 27 - DURÉE -

27.01 La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 31 décembre 1984.

27.02 Les dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la période de négociation en vue de son renouvellement jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 4 ième jour de mars 1983.

TRUST GÉNÉRAL DU CANADA,

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU  
TRUST GÉNÉRAL DU CANADA  
(C.S.N.),

*J. J. J. J.* *Louise Bouchard*  
*Camille* *Suzanne Label*  
\_\_\_\_\_

- ANNEXE «A-3» -

SUCCURSALE DE QUÉBEC

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.

- ANNEXE «A» -

CATÉGORIE ET SALAIRES

<u>CATÉGORIES</u>	<u>SALAIRE MIN. 1983</u>
1	228 \$ (6,29 \$)
2	235 \$ (6,48 \$)
3	256 \$ (7,06 \$)
4	271 \$ (7,48 \$)
5	289 \$ (7,97 \$)
6	309 \$ (8,52 \$)
7	336 \$ (9,27 \$)

<u>EMPLOYÉS</u>	<u>CATÉGORIES</u> <u>01/03/83</u>	<u>TITRES</u>	<u>SALAIRE HEBDOMADAIRE</u> <u>01/03/83</u>
ALAIN, Lyne	5	Secrétaire d'administration	289 \$
BEAUSOLEIL, Gaétane	4	Secrétaire de correspondance	271 \$
BÉLAND, Aline	2	Commis-dactylo	235 \$
BOUCHARD, Louise	5	Secrétaire d'administration	299 \$
BOUCHARD, Lyne	2	Commis-dactylo	235 \$
CAHILL, Suzanne	5	Secrétaire d'administration	289 \$
*DROUIN, Isabelle	2	Commis-dactylo	248 \$
FORTIN, Renée	4	Secrétaire de correspondance	271 \$
GARCEAU, Clarisse	5	Secrétaire d'administration	289 \$
LABRIE, Carmen	6	Commis senior I	309 \$
LAROCHE, Brigitte	4	Commis d'administration	271 \$
LEMIEUX, Hélène	5	Secrétaire d'administration	289 \$
MAYNARD, Danièle	4	Caissière	271 \$
MORIN, Jocelyne	4	Commis d'administration	271 \$
MORIN, Sylvie	4	Commis d'administration	271 \$
NADEAU, Roland	2	Commis - service de bureau	242 \$
O'NEIL, Irène	4	Commis d'administration	284 \$
RODRIGUE, Lise	4	Commis d'administration	121 \$
SAVARD, Maurice	7	Commis senior II	373 \$
TREMPE, Emese	5	Téléphoniste-réceptionniste	289 \$
TRUDEL, Pauline	4	Commis d'administration	284 \$
BEAULIEU, Jeannine	4	Probation - secrétaire de correspondance	271 \$
Surnuméraires	1	Commis - service de bureau	6,29 \$/hre

\*Remplaçante téléphoniste-réceptionniste - montant additionnel de 13 \$ par semaine qui est inclus.

Les échelles de salaires sont augmentées le 1er janvier 1984 d'un pourcentage équivalent à l'augmentation de l'Index Canadien annualisé des prix à la consommation, tel qu'établi par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet au 31 décembre 1983 majoré de un pour cent (1%).





CANDIDATURE POUR POSTE VACANT

Nom:		Prénom	
Poste actuel	Service actuel	Classification actuelle	
Poste demandé	Service demandé	Classification demandée	
Signature		Date	

AU CANDIDAT,

Nous vous remercions de votre candidature au poste vacant ci-haut mentionné. Nous tenons à vous aviser de la décision prise à ce sujet.

REFUS       ACCEPTATION

Raisons de la décision:

\_\_\_\_\_ Date

\_\_\_\_\_ Service des Ressources Humaines

- ANNEXE «B» -

TAUX PRÉFÉRENTIELS

Les employés du Trust Général du Canada peuvent bénéficier de conditions spéciales et de taux préférentiels lorsqu'ils se prévalent des services à la clientèle offerts par la compagnie.

1. PRÊTS HYPOTHÉCAIRES

a) Les employés réguliers éligibles (ou leur conjoint), ayant un minimum de deux (2) années d'ancienneté dans la compagnie et contribuant au fonds de pension du Trust Général du Canada, pourront obtenir du service des Hypothèques, et ce, pour une résidence principale ne comportant pas plus de trois (3) logements (triplex), un prêt à un taux inférieur de 1 1/2% du taux officiel du Trust Général du Canada, à la signature de l'acte.

Aucun honoraire ne leur sera facturé.

b) Le taux préférentiel demeure en vigueur à condition que l'employé ne quitte pas le service de la société.

c) Sujet Communiqué 13 des Hypothèques.

Pour tous renseignements additionnels, veuillez consulter le service des Hypothèques.

2. SERVICE D'ÉPARGNE

a) L'intérêt versé au compte «épar-

gne véritable» des employés est d'un demi % supérieur au taux officiel.

b) Chèques de voyage: leur émission se fera sans frais.

### 3. DÉPÔTS GARANTIS

Pour les employés actifs et retraités:

Le taux d'intérêt est augmenté de 1/4 des %, et le montant maximal de dépôt est de 50 000 \$. Ce privilège ne s'applique qu'aux dépôts d'un an et plus.

### 4. PLANS D'ÉPARGNE-RETRAITE

Aux employés actifs et retraités:

Un intérêt de 1/4% supérieur au taux officiel est accordé sur les dépôts affectant l'une des trois sections suivantes:

- capital et intérêts garantis
- capital garanti
- capital et intérêts composés

### 5. PLAN D'ÉPARGNE-LOGEMENT

Les employés réguliers et retraités reçoivent une majoration de 1/4 de 1% sur le taux officiel.

#### 6. RENTES À VERSEMENTS INVARIABLES

Les employés réguliers et retraités bénéficient d'une majoration de 1/4 de 1% sur le taux officiel.

#### 7. SUCCESSIONS

Aux employés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, il ne sera facturé que 50% des honoraires pour le règlement et l'administration de la succession.

#### 8. COURTAGE IMMOBILIER

Notre filiale, Société de courtage immobilier du Trust Général Inc., offre aux employés réguliers des escomptes sur les frais de courtage.

Les employés réguliers qui vendent ou achètent leur propre résidence par l'intermédiaire de la société auront droit à un escompte de 25% sur la commission si la résidence dont ils sont propriétaires (ou si le propriétaire est leur conjoint) est constituée de 1 à 5 logements.

Le rabais sera de 12 1/2% si la résidence est constituée de plus que 5 logements.

Les employés qui veulent bénéficier de cet avantage devront se procurer une confirmation d'emploi écrite au service des Ressources humaines du Trust Général du Canada.

La société de courtage consent une

commission aux employés lors de la vente ou l'achat d'un immeuble dont le client a été référé par l'employé.

La commission sera de 100 \$ pour une référence d'acheteur et de 5% de la commission perçue par la société lorsqu'il s'agit d'une référence de vendeur ou d'inscripteur.

Les employés auront l'opportunité de bénéficier de ce programme en déposant la référence au siège social de la Société de courtage immobilier du Trust Général Inc. a/s du département des Références, 281-1818.

#### OBLIGATIONS D'ÉPARGNE

L'employé régulier peut, s'il le désire se prévaloir de la procédure de retenue sur le salaire pour acheter des obligations d'épargne du Canada et du Québec.

Les montants hebdomadaires de prélèvement sont basés sur les tables de retenue établies par le gouvernement et varient en rapport avec le montant d'obligation acheté par l'employé(e).