

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	5182-06
Date	Signature	Reception	Durée
81-05-28		81-07-33	
			Du
			81-01-24
			Au
			83-01-23
			Nombre de salariés régis par la convention collective
			20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Service local 298 PTQ-CTC Att: M. Aimé Gohier 1565 est, rue Rachel Montréal, Qué. H2J 2E6	<input type="checkbox"/> Déposant Certified Property Management Inc. 1367 avenue Greene Montréal, Qué. H3E 2A8

Unité de négociation

Et. visé: Bank of Nova Scotia Bldg, 715 Carré Victoria

"Tous les employés salariés au sens du Code"

Région	Activité	Affiliation
05-06	7721 (9)	7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

on 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: Service Employees Union Local 298 Q.P.L. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	81-07-22

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: CERTIFIED PROPERTY MANAGEMENT INC.
GESTION D'IMMEUBLES ACCREDITEE INC.
1367 avenue Greene,
Montréal, Québec

Agents de gestion pour l'édifice situé à:

BANQUE DE LA NOUVELLE ECOSSE
715 Carré Victoria,
Montréal, Québec

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part.

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
Local 298, FTQ - CTC
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec

Ci-après appelée "L'UNION"

Partie de seconde part.



ARTICLE 1 OBJET

L'objet de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés et d'établir certaines règles régissant les relations entre lesdits salariés et leurs conditions de travail et de faciliter selon les termes de la présente convention la solution de problèmes qui peuvent se présenter de temps à autre.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale émis le 24 janvier 1967 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, qui se lit comme suit:

"Tous les salariés, au sens du Code du Travail".

2.02 L'Employeur convient de rencontrer les membres dûment élus du comité de négociation du Local 298, pourvu que ces membres dudit comité soient des salariés payés à l'heure de l'Employeur, à la BANQUE DE LA NOUVELLE ECOSSE, qui comptent au moins trois (3) mois de service pour fins de négociation collective lesdits membres peuvent être accompagnés d'un représentant de l'Union.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'établir et de diriger le personnel à son service, y compris, entre autres, le droit d'embaucher, d'accorder des promotions, rétrogrades, transférer, mettre à pied, faute de travail, suspendre ou autrement imposer des mesures disciplinaires ou congédier tout salarié pour cause sous réserve du droit du salarié concerné de soumettre un grief de la manière et selon la procédure prévue dans la présente convention.

3.02 L'Union reconnaît également à l'Employeur le droit incontesté d'exploiter et d'administrer son commerce à tous égards, conformément à ses obligations, et d'établir et amender de temps à autre, des règles et règlements que devront observer les salariés, lesquels règles et règlements seront exercés conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 3.03 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et d'établir et faire respecter des directives raisonnables concernant la conduite des salariés ainsi que les méthodes et horaires de production.
- 3.04 Il est convenu que les conditions énumérées ci-dessus n'excluent pas les autres fonctions de la Direction qui ne sont pas mentionnées, ni ne limitent l'Union quant à son recours à la procédure de griefs en ce qui a trait aux conditions de travail.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

- 4.01 On entend par "Salarié régulier", un salarié embauché pour remplir l'un des postes réguliers visés par l'unité d'accréditation au terme de sa période d'essai.
- La "période d'essai" est définie comme étant les premiers trente (30) jours de calendrier d'emploi effectif.
- 4.02 Un salarié temporaire est un salarié embauché pour compléter les cadres lors d'une période de vacances et/ou de congé; il peut également remplacer lors d'un congé autorisé ou autres circonstances imprévues pendant une période n'excédant pas soixante (60) jours.
- Les dispositions de la présente convention couvrent les salariés temporaires, mais ceux-ci ne peuvent participer aux régimes d'assurance qu'à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié embauché devra comme condition d'emploi adhérer à l'Union dès son premier (1er) jour d'engagement et demeurer membre.
- 5.02 L'Employeur convient de déduire dès la première (1ère) paie, les montants prévus pour fin de cotisation syndicale et d'initiation et de faire remise des montants déduits par chèque payable à l'Union des Employés de Service, Local 298 F.T.Q., accompagné d'une liste indiquant les montants déduits, les noms de tous les salariés pour lesquels des déductions ont été faites avant la fin du mois pour lequel telles déductions ont été faites.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 5.03 L'Employeur convient de déduire les cotisations syndicales mensuelles ou leur équivalent du premier chèque de paie de chaque salarié, y compris les salariés temporaires, chaque mois.
- 5.04 Si un salarié est absent, en vacances ou absent pour cause de maladie au temps où on doit déduire les cotisations et/ou prélèvements spéciaux, les dites déductions seront effectuées à même la première paie complète du salarié après son retour au travail.
- 5.05 Les déductions et/ou l'adhésion à l'Union, en vertu de cet article ne seront révocables que durant les derniers quinze (15) jours de la présente convention ou de toute autre convention collective de travail subséquente.
- 5.06 Les déductions et/ou l'adhésion à l'Union pourront être annulées si l'on exerce le droit de révocation au cours de cette dite période de quinze (15) jours et si l'Employeur et l'Union en sont avisés sur la formule conforme à l'annexe II ci-jointe.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'il ne sera exercé ou pratiqué aucune intimidation, discrimination ou contrainte en raison de l'adhésion ou du refus d'adhésion d'un salarié à l'Union, car ceci est reconnu comme étant un acte volontaire de la part de l'individu concerné. Il ne sera non plus, exercé ou pratiqué aucune discrimination à l'égard d'un salarié en ce qui concerne une promotion, rétrogradation, congédiement, suspension, mise-à-pied ou bénéfices, en raison de son adhésion ou son refus d'adhésion à une croyance fraternité, union ouvrière ou autres organismes.
- 6.02 L'Union et ses membres ou agents conviennent qu'il ne sera exercé aucune intimidation ou contrainte en vue de l'adhésion d'un salarié à l'Union et qu'aucune activité syndicale ou assemblée aura lieu durant les heures de travail ou sur la propriété de l'Employeur sauf tel que stipulé dans les présentes.
- 6.03 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer lorsque nécessaire dans le but de procéder aux négociations qui peuvent être nécessaires de temps à autre et découlant de l'interprétation des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 6.04 Ladite liste doit porter les noms de tous les salariés qui ont quitté le service de l'Employeur au cours du mois et qui étaient régis par la présente convention.
- 6.05 Telles listes doivent porter le nom, la classification, le montant du salaire et le département de chaque salarié concerné.
- 6.06 L'Employeur convient de mettre à la disposition de l'Union un tableau d'affichage qu'elle pourra utiliser pour afficher les avis concernant les élections, les assemblées et les activités sociales de l'Union.
- Tous les avis, bulletins et autres documents doivent être approuvés par le surintendant de l'édifice et doivent être signés par un représentant de l'Union avant d'être affichés sur ledit tableau.
- 6.07 L'Employeur, sur préavis raisonnable et de consentement mutuel, permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité de l'Union afin de lui permettre de constater si les clauses de la présente convention sont respectées.
- 6.08 Lorsqu'un emploi ou un poste de travail est vacant parce que l'un des préposés à l'entretien léger a quitté son emploi, cet emploi ou poste de travail vacant, ou tel autre emploi ou poste de travail nouvellement créé sera offert aux préposés à l'entretien léger par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 7 SECURITE D'EMPLOI, ANCIENNETE ET MISES A PIED

- 7.01 L'ancienneté ne s'applique qu'aux salariés permanents et se fonde sur les années, mois et jours en service à l'édifice.
- 7.02 Les salariés temporaires qui deviennent des salariés permanents obtiennent leur ancienneté à compter de leur première date d'embauchage.
- 7.03 Lorsque des mises à pied doivent être faites, l'Employeur détermine le nombre d'emplois à être abolis. De telles mises à pied doivent procéder par ordre inverse d'ancienneté et selon la classification, tous les autres facteurs étant égaux. L'Employeur s'efforcera de placer le salarié s'il possède les qualifications requises, dans une classification inférieure où il peut mettre à pied un salarié ayant moins d'ancienneté.

ARTICLE 7 **SECURITE D'EMPLOI, ANCIENNETE ET MISES A PIED**
(suite)

- 7.04 Advenant des mises à pied faute de travail, le dernier salarié embauché est le premier mis à pied dans sa classification, et ainsi de suite, lors du réembauchage, le dernier mis à pied est le premier réembauché, et ainsi de suite, mais seulement si le salarié concerné possède les qualifications requises pour occuper le poste vacant et pourvu que le salarié concerné se présente au travail dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la date à laquelle l'Employeur lui a posté une lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, l'avisant de reprendre le travail.
- 7.05 Un salarié mis à pied faute de travail doit recevoir un préavis de pas moins d'un (1) mois.
- Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu,, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.
- 7.06 Tout salarié mis à pied en raison de son âge reçoit un préavis de pas moins de trois (3) mois. Dans le cas de telles mises à pied, l'Employeur doit justifier de la nécessité et du bien-fondé d'une telle décision antérieurement à son exécution.
- 7.07 L'ancienneté en service à l'édifice s'acquiert seulement après que le salarié a effectivement été au service de l'Employeur à la BANQUE DE LA NOUVELLE ECOSSE pendant trente (30) jours consécutifs de calendrier (période durant laquelle il est considéré comme étant un salarié temporaire). Cette ancienneté se calcule à compter du premier jour de son embauchage.
- 7.08 Dans tous les cas de promotion, tous les autres facteurs étant égaux, l'ancienneté est mise en application pourvu que le salarié concerné possède les qualifications requises pour le travail à être effectué en se basant sur sa formation, sur son habileté, ses capacités, son apparence et sa personnalité pour les fonctions de cette classification. Les dispositions du présent paragraphe n'empêchent cependant pas l'Employeur d'embaucher un nouveau salarié si aucun salarié actuel n'est apte à remplir le poste vacant.

ARTICLE 8 GRIEFS

- 8.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'ils s'efforceront de régler les griefs aussi diligemment que possible. Tous les griefs non réglés à la première étape sont soumis par écrit par chaque partie aux présentes.
- 8.02 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union à l'égard des griefs sont finales et lient l'Employeur et les salariés.
- 8.03 Si un salarié se croit lésé ou traité injustement par suite de l'application des dispositions de l'un des articles de la convention il peut présenter un grief selon la procédure suivante:
- Première étape:**
- Le salarié seul ou accompagné du représentant d'atelier soumet le grief à son chef d'équipe. Ledit grief doit être présenté dans les trente (30) jours de son occurrence ou des faits qui y ont donné lieu.
- Deuxième étape:**
- Le salarié accompagné du représentant de l'Union soumet le grief au surintendant de l'édifice. Si le grief n'est pas réglé dans un délai d'une semaine (1) semaine suivant sa présentation par les parties alors:
- Troisième étape:**
- Le salarié accompagné du représentant de l'Union soumet le grief au gérant du personnel de l'Employeur. Si le grief n'est pas réglé dans un délai de deux (2) semaines suivant sa présentation par les parties, le grief est soumis à la procédure d'arbitrage conformément au Code du Travail de la Province de Québec.
- 8.04 Le salarié perd son droit de présenter un grief en vertu du présent article si ledit grief n'est pas présenté à la première étape dans un délai de trente (30) jours de calendrier de son occurrence, sauf dans le cas d'un congédiement, le grief doit être présenté au surintendant deux (2) jours ouvrables après que l'Union en l'occurrence son délégué et/ou son permanent syndical soit avisé.
- 8.05 Le congédiement d'un salarié durant sa période d'essai n'est pas sujet à la procédure de griefs.

ARTICLE 9 TRANSFERTS

- 9.01 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son emploi ordinaire, ce salarié est payé au taux de salaire le plus élevé pour les heures travaillées, pourvu qu'il soit occupé à cette fonction temporaire pour un minimum de quatre (4) heures au cours de cette journée.
- 9.02 Lorsqu'il est commode pour l'Employeur de transférer temporairement un salarié de son emploi ordinaire à un autre dont le taux de salaire est normalement moins élevé, le taux de salaire de l'emploi ordinaire du salarié est payé.
- 9.03 Si cependant, un salarié est transféré à une classification moins payée de préférence à une mise à pied temporaire faute de travail, ledit salarié est alors rémunéré au taux de salaire de l'emploi temporaire auquel il a été transféré temporairement.

ARTICLE 10 REPRESENTANT D'ATELIER

- 10.01. L'Union nomme un maximum de un (1) représentant d'atelier qui est un salarié régulier ayant au moins trois (3) mois de service à l'édifice portant le numéro 715 Carré Victoria.
- 10.02 Les fonctions du représentant d'atelier consistent à recevoir les plaintes qu'il doit communiquer à un officier dûment élu de l'Union lequel, en retour, soumet les plaintes à l'Employeur, conformément à l'article concerné de la présente convention.
- 10.03 L'Employeur est avisé par écrit du nom du représentant d'atelier et de tout changement pouvant survenir par la suite.

ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES PAYEES

- 11.01. Les vacances annuelles payées au taux de salaire alors en vigueur sont accordées aux salariés comme étant un droit acquis.
- 11.02 La période des vacances allouées par l'Employeur s'établit sur une période de douze (12) mois, commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période sert à déterminer le calcul des vacances payées.

ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES PAYEES (suite)

- 11.03 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service ont droit à des vacances d'une (1) journée par mois de service, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- 11.04 Les salariés ayant complété un (1) an de service au 30 avril ont droit à deux (2) semaines de vacances.
- 11.05 Les salariés ayant complété cinq (5) ans de service au 30 avril ont droit à trois (3) semaines de vacances.
- 11.06 Les salariés ayant complété dix (10) ans de service au 30 avril ont droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 11.07 Les salariés ayant complété vingt (20) ans de service au 30 avril ont droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 11.08 Les salariés ayant complété vingt-cinq (25) ans de service et plus au 30 avril ont droit à six (6) semaines de vacances.
- 11.09 La paie des vacances est payable aux salariés deux (2) jours avant leur départ en vacances, sauf entente mutuelle contraire.
- 11.10 Toute fête légale ou proclamée fête légale qui tombe pendant la période des vacances d'un salarié est créditée à le salarié. Cette fête peut être ajoutée à la période des vacances à la demande du salarié, ou une (1) journée de paie supplémentaire est payée au lieu de ladite fête ou le temps équivalent à une date ultérieure de consentement mutuel.
- 11.11 Si un salarié quitte le service de l'Employeur il reçoit la paie de vacances acquises conformément aux paragraphes 3, 4, 5, 6, 7, 8, et reçoit la paie de vacances à compter de la date de son départ au 30 avril précédent à un taux de quatre pourcent (4%) pour les salariés ayant moins de cinq (5) ans de service, six pourcent (6%) pour les salariés ayant plus de cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service, huit pourcent (8%), pour les salariés ayant plus de dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service, dix (10) pourcent (10%), pour les salariés ayant plus de vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) et douze (12) pourcent (12%) pour les salariés ayant vingt-cinq (25) ans et plus.

**ARTICLE 12 ORDRE DES DEPARTS POUR
LES VACANCES ANNUELLES**

- 12.01 La période des vacances est établie entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre. Le salarié peut prendre ses vacances en une (1) seule période ou en plusieurs périodes. S'il décide de prendre ses vacances en plusieurs périodes, chaque fois, il avise l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance de la date de départ pour ses vacances à compter du jeudi inclusivement.
- Les salariés ayant plus de deux (2) semaines de vacances pourront prendre au moins deux (2) semaines durant la période normale de vacances, soit juillet et août, et prendre à une date ultérieure les semaines de vacances restant à son crédit.
- 12.02 Chaque année, entre le 1er avril et le 15 avril, le salarié avise l'Employeur de la période durant laquelle les vacances prévues sont désirées.
- 12.03 L'ordre des départs en vacances doit être affiché avant le premier mai de chaque année.
- 12.04 L'ordre des départs en vacances s'établit selon l'ancienneté.

ARTICLE 13 ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 13.01 A l'occasion d'un colloque de l'Union, il est accordé au représentant dûment autorisé une (1) journée avec solde par année.
- De plus, une absence sans salaire est accordée pour une durée raisonnable à un représentant d'atelier dûment autorisé afin de lui permettre d'assister aux réunions des comités, aux conférences de l'Union ou lorsque les affaires de l'Union nécessiteront sa présence, à l'exception des fonctions auxquelles il est référé à l'article 6, pourvu, cependant, qu'une telle absence ne soit pas accordée à plus d'un (1) représentant local, à la fois, et que telle absence n'excède pas dix (10) jours ouvrables pour l'ensemble de l'unité de négociation dans toute année contractuelle.
- 13.02 Les demandes pour une telle absence doivent être présentées par écrit au moins quinze (15) jours d'avance par l'Union à la direction.
- 13.03 L'absence prévue à cet article ne constitue pas un bris de service, pour fins du calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 14 **JOURS FERIES PAYEES**

- 14.01 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, douze (12) congés fériés.
1. Jour de l'An
 2. Fête de la Reine
 3. Fête du Travail
 4. L'Action de Grâces
 5. Vendredi Saint
 6. Fête de la Confédération
 7. Saint Jean Baptiste
 8. Noel
 9. soit..... le lendemain de Noel
soit..... le lendemain du Jour de l'An
 10. Un (1) congé mobile
 11. Le lendemain ou la veille du Jour de l'An
 12. Un ~~(1) congé mobile.~~ *jour du souvenir L.B.L.B.*
- 14.02 Les dates des neuvième et dixième et onzième congés devront être approuvés par l'Employeur afin de s'assurer qu'il n'y aurait aucune désorganisation du service ces jours-là.
- 14.03 Aucune compensation ne sera payée au salarié pour lesdits onze (11) jours;
- a) si le salarié doit travailler le jour de congé mais ne se présente pas au travail.
 - b) si le salarié est absent le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit le congé, et si ladite absence ne comporte pas de raison valable ou n'est pas autorisée.
- 14.04 Les salariés qui ne sont pas requis de travailler les jours où les onze (11) congés précités sont observés par l'Employeur, reçoivent une rémunération de congé à leur taux régulier de salaire pour toutes les heures normales de la journée de travail.
- 14.05 Les salariés qui doivent normalement travailler lors de l'un des onze (11) congés précités, reçoivent, en plus de leur rémunération de congé mentionnée au paragraphe 3 ci-dessus, une rémunération à taux de temps et demi (1 1/2) pour le travail effectué.
- 14.06 Si l'une des fêtes précitées tombe un jour de congé régulier du salarié, ledit salarié reçoit au lieu du congé une journée additionnelle de salaire à taux régulier.

ARTICLE 15 ECHELLE DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 15.01 L'échelle des salaires mentionnée à l'annexe I de la présente convention s'applique aux classifications d'emploi inscrites, et l'Employeur convient de payer et l'Union convient d'accepter ces salaires pour la durée de la présente convention.
- 15.02 L'Employeur paie tous les salariés rémunérés à l'heure par chèque, à toutes les deux (2) semaines.
- 15.03 Il n'y aura aucun changement dans la classification d'un salarié régi par la présente convention ayant pour effet de faire échec au but de l'échelle des salaires.
- 15.04 Lorsqu'un salarié est embauché pour effectuer un travail temporaire ou à temps partiel, il reçoit le taux de salaire horaire prévu dans la présente convention pour la classification dans laquelle il est embauché et il reçoit pas moins de quatre (4) heures de salaire.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail pour les salariés travaillant sur l'équipe de jour - matrone, magasinière, commis, personne à tout faire, sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi.
- 16.02 La semaine régulière de travail pour les salariés préposés à l'entretien léger travaillant le soir, est de trente (30) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de six (6) heures consécutives.
- 16.03 La semaine régulière de travail pour les salariés (préposés à l'entretien lourd) travaillant le soir et de nuit, est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives.

ARTICLE 17 CONDITIONS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRES

- 17.01A Le salarié sera payé à taux de temps et demi (1 1/2) son taux de salaire de base pour toutes les heures travaillées, à la demande de l'Employeur, qui excèdent les heures normales quotidiennes stipulées, et pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche, à l'exception des mécaniciens de machines fixes pour lesquels le taux de temps et demi du salaire régulier ne sera pas payé pour le travail effectué le samedi et du gardien qui sera payé au taux régulier pour tout travail exécuté le samedi, le dimanche et les jours de fêtes.

ARTICLE 17 CONDITIONS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 17.01B Lorsqu'un mécanicien de machines fixes travaille plus qu'un tour de service au cours d'une période vingt-quatre (24) heures, dans le seul but de compléter sa semaine de quarante (40) heures, il sera rémunéré à taux régulier, à l'exception de ce qui est prévu à la clause "A" ci-dessus qui stipule que le taux de temps et demi (1 1/2) est le salaire horaire régulier pour tout travail effectué le dimanche.
- 17.01C Lorsqu'un mécanicien de machines fixes est requis de travailler sept (7) jours consécutifs, il sera payé le double de son taux de base pour le travail effectué ce septième jour consécutif.
- 17.02 Si la relève d'un salarié est en retard au travail, ledit salarié doit demeurer à son poste jusqu'à l'arrivée de la relève, et il sera rémunéré à temps supplémentaire pour les heures travaillées qui excèdent ses heures normales quotidiennes de travail. Ledit temps supplémentaire sera rémunéré à taux de temps et demi (1 1/2).
- 17.03 Le paiement du temps supplémentaire sera effectué sur une base hebdomadaire.
- 17.04 Si un salarié est requis de travailler en temps supplémentaire l'un de ses jours de congés, ce temps supplémentaire sera pour un minimum de trois (3) heures.
- 17.05 Si un salarié est requis par l'Employeur de travailler durant la période régulière de son repas, il sera rémunéré à son taux régulier pour le travail effectué durant cette période, mais il lui sera permis de prendre une période équivalente au temps alloué pour le repas aux frais de l'Employeur à la première occasion.
- On ne doit pas tenir compte de cette période du repas lors du paiement du temps supplémentaire qui fut effectué en excédent des heures normales de travail.
- 17.06 Le temps supplémentaire doit être distribué par l'Employeur équitablement et impartialement entre les salariés de l'édifice qui sont qualifiés pour effectuer le travail requis.
- 17.07 Les primes pour le temps supplémentaire ne seront en aucun cas superposées pour les mêmes heures de travail.

ARTICLE 17 **CONDITIONS DU TEMPS SUPPLEMENTAIRES (suite)**

La prime d'équipe applicable ne sera pas comprise dans le taux de salaire de base et ne sera pas incluse dans le calcul de la paie des vacances ou des contributions du salarié et ne sera pas soumise à la prime du temps supplémentaire.

Les salariés qui travaillent deux (2) tours de service consécutifs recevront la prime d'équipe applicable pour les heures travaillées à chaque tour de service.

- 17.08 Sauf disposition contraire prévue dans la présente convention, le temps supplémentaire sera effectué volontairement et aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire s'il fournit une explication légitime et raisonnable.
- 17.09 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises, sans avis préalable, le salarié a droit à une allocation de repas de quatre (4) dollars à compter du 24 janvier 1981 et de cinq (5) dollars pour la deuxième année du contrat qui sera effectif le 23 janvier 1983.

ARTICLE 18 **RAPPEL AU TRAVAIL**

- 18.01 Si un salarié qui a déjà quitté l'édifice est rappelé au travail durant ses heures de congé, il est rémunéré au taux qui s'applique aux heures supplémentaires avec un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier de salaire.
- 18.02 Si, cependant, il continue de travailler jusqu'à l'heure habituelle à laquelle il commence ses heures régulières de travail, les dispositions relatives au minimum de quatre (4) heures ne s'appliquent pas et son taux de rémunération redevient son taux régulier de rémunération au début de ses heures normales de travail.

ARTICLE 19 **CONGES DE MALADIE**

- 19.01 Une absence avec prestations de maladie est accordée à tous les salariés régis par la présente convention dans le cas de maladie ou d'un accident non attribuable à l'occupation, comme suit:
- 19.02 Tous les salariés ayant terminé leur période d'essai accumuleront rétroactivement à leur date d'embauche des congés de maladie à raison d'une journée par mois de service le dernier jour de chaque mois de calendrier.

ARTICLE 19 CONGES DE MALADIE (suite)

Ces congés maladie sont cumulatifs d'année en année. Le 30 novembre de chaque année l'Employeur établira le nombre de journées de congés maladie au crédit de chaque salarié régulier. tout salarié ayant un crédit de jours de congés maladie excédant 15 jours au 30 novembre de chaque année aura droit de recevoir au plus tard le 15 décembre de la même année ledit excédant au taux courant horaire du salarié.

- 19.03 Pour être admissible aux prestations, le salarié doit aviser l'Employeur de sa maladie dès le premier jour de son absence, et l'Employeur peut, s'il le juge à propos, exiger du salarié un certificat d'un médecin attestant sa maladie.
- 19.04 Si un salarié tombe sérieusement malade avant d'avoir complété six (6) mois de service il aura droit à un congé maladie d'une durée maximum de trois (3) mois et s'il a complété six (6) mois de service, ce congé sera prolongé jusqu'à un maximum de douze (12) mois; l'Employeur réembauchera le salarié s'il est complètement rétabli au terme de ce congé.
- 19.05 Lors d'une mise à la retraite, démission ou cessation d'emploi, le salarié est payé son taux régulier de salaire équivalent aux journées de maladie accumulées et non utilisées jusqu'à un maximum de quinze (15) jours.

ARTICLE 20 CONGE DE DECES

L'Employeur accorde au salarié:

- 20.01 Trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille:
père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père, conjoint, enfant(s), gendre et bru.
- 20.02 Deux (2) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès des membres suivants:
beau-frère, belle-soeur.

ARTICLE 21 REPAS - TEMPS ALLOUE POUR LES REPAS

- 21.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition des salariés un endroit propre et convenable pour prendre leurs repas.
- 21.02 Il sera alloué au salarié une période raisonnable pour prendre ses repas.

ARTICLE 21 REPAS - TEMPS ALLOUE POUR LES REPAS

- 21.03 L'Employeur convient de fournir à tous les salariés une armoire fermée à clef.

ARTICLE 22 UNIFORMES

- 22.01 Dans tous les cas où un salarié est requis de porter un uniforme et/ou articles spéciaux de vêtements, tels uniformes sont fournis, lavés et réparés par l'Employeur. Il est convenu et entendu que le salarié n'apportera aucun changement à cet uniforme et/ou articles spéciaux de vêtements, en aucun temps, de même que le salarié ne portera aucun insigne, emblème, ni autres ornements alors qu'il est en uniforme sans l'autorisation expresse de l'Employeur.
- 22.02 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur il est tenu de retourner en bon état, les uniformes et/ou articles spéciaux de vêtements qui lui ont été fournis.
- 22.03 Si un uniforme ou un équipement est perdu ou endommagé à cause de circonstances autres que l'usure normale qu'occasionne le port du vêtement, le salarié doit payer le remplacement dudit vêtement ou équipement.

ARTICLE 23 CONGE POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

- 23.01 Si un salarié à un accident de travail et est éligible aux prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail, il recevra l'équivalent de son salaire régulier pour la durée
- Si des soins médicaux sont nécessaires l'Employeur fournira et paiera le transport du salarié blessé à un Centre Hospitalier la journée même de l'accident.
- 23.02 Pendant les quinze (15) premiers jours ouvrables d'absence occasionnés par un accident de travail le salarié reçoit le même salaire qu'en temps régulier.
- 23.03 Une absence occasionnée par un accident de travail n'empêche pas au terme de la convention, d'accumuler de l'ancienneté et le paiement des avantages.
- 23.04 L'Employeur fournira les équipements nécessaires et appropriés pour la santé et sa sécurité au Travail.
- Dans le cas de mésentente les parties soumettront à l'arbitrage le ou les éléments litigieux.

ARTICLE 24 **INDEMNITE MINIMUM**

Si un salarié est rappelé au travail et qu'il n'y a pas de travail disponible et si tel salarié n'en est pas avisé le jour précédent avant de quitter son travail, ou son domicile, et si ce salarié retourne au travail pour sa prochaine période de travail et qu'il soit immédiatement renvoyé, il est payé pour un minimum de trois (3) heures à son taux régulier de salaire.

ARTICLE 25 **MAINTIEN DES CONDITIONS EXISTANTES**

Il est de plus convenu que rien dans la présente convention ne saurait être interprété de façon à restreindre les conditions de travail existantes ou les taux de salaires existants de tout salarié, et si un taux de salaire supérieur ou une période de vacances sont en vigueur antérieurement à la signature de la présente convention, telles conditions et dispositions seront maintenues.

ARTICLE 26 **DUREE DE LA CONVENTION**

La présente convention collective sera en vigueur à compter du 24 janvier 1981 au 23 janvier 1983.

Les conditions de travail contenues dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ANNEXE I Classification et salaires.

Signée à Montréal, ce 28 jour de mai 1981

Agent de gestion pour
l'édifice situé à:

Leonard Gaudreau

BANQUE DE LA NOUVELLE ECOSSE
715 Carré Victoria,
MONTREAL, Québec,

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec.

Lucien Brouette
Gilles Lafond

ANNEXE I

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES:

	A compter du 24-01-81 au 23-01-82	A compter du 24-01-82 au 23-01-83
1. Entretien lourd-nuit	\$6.23	\$6.91
2. Entretien lourd-jour	\$6.23	\$6.91
3. Entretien léger-nuit	\$5.80	\$6.44
4. Magasinier, commis, Préposé au ménage.	\$6.10	\$6.77
5. Personne à tout faire	\$6.29	\$6.98
6. Chef d'équipe entretien lourd.	\$6.65	\$7.38
7. Chef d'équipe entretien léger.	\$5.99	\$6.65
8. Mécanicien machine fixe licence 4 ^{ème} classe.	\$7.36	\$8.17
9. Gardien	\$5.65	\$6.16

- A. Le salaire rétroactif ne s'appliquera qu'aux salariés au service de la compagnie à la date de la signature de la convention.
- B.1 La prime de (.20¢) l'heure sera payée aux mécaniciens de machines fixes pour tout travail effectué sur l'équipe du soir (4h p.m. à minuit).
- B.2 La prime de (.20¢) l'heure sera payée aux mécaniciens de machines fixes pour tout travail effectué sur l'équipe de nuit (minuit à 8h a.m.). Ces primes ne sont pas sujettes au temps supplémentaire.

En tout temps, le salaire prévu sera supérieur de .13¢ au salaire du décret de l'entretien ménager. Cette disposition s'applique à l'ensemble des salariés.



LETTRE D'ENTENTE

A.E. LePage (Québec) Inc.
1367, avenue Greene
Westmount, Qué. H3Z 2A8
Tél.: (514) 935-8541
Télex: 05-24830

le 12 mai 1981.

L'union des employés de Service,
Local 298 F.T.Q.,
1665 est, rue Rachel,
MONTREAL, Québec. H2J 2K6

A l'attention de Monsieur Lucien Brouillette
Représentant Syndical

Monsieur,

Ceci est pour certifier que selon l'entente qui a eu lieu lors de la rencontre patronale et syndicale du 7 mai 1981, en référence à une employée du nom de Mary Smith qui a plus de 30 ans au service de la Banque de la Nouvelle-Ecosse située au 715 carré Victoria. Il a été entendu que la dite employée recevra un boni monétaire de 2% du taux en vigueur lors des vacances de cette dernière. Soyez avisé que cet avis servira de lettre d'entente.

Bien à vous,

L. Boudreau pour
Gestion d'immeubles Acreditée Inc.
RE: Banque de la Nouvelle-Ecosse
715 Carré Victoria,
Montréal, Québec.

LB:mm

C.C. M. D. Caillé
M. W.F. Myles