

No.

16088-01

NOM

Trust Général du Canada

2422

*Mrs. Gagné*  
16088-01

*[Handwritten initials]*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

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

03-04-79  
31-12-80

L'EMPLOYEUR,

-ET-

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

LE SYNDICAT.

MINISTÈRE DU  
TRAVAIL

AVR 19 1 13 PM '79

SECTION DES  
DOCUMENTS ET  
MICROFILMS.

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 I - 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 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

79  
MAR - 4  
52

Microfilmé

GA

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."

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 Employé surnuméraire:

Désigne tout employé embauché pour parer à un surcroît occasionnel de travail d'une période ne dépassant pas trois (3) 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 n'utilise pas les services d'un ou plusieurs employés surnuméraires en vue de

provoquer la mise à pied d'un employé régulier ou d'éviter la création éventuelle d'un emploi régulier;

b) Lorsqu'il est prévu qu'un poste sera privé temporairement de son titulaire, pour une période de six (6) 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, 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) 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;

Handwritten initials and a date: "6/11"

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.

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

*[Handwritten initials]*

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.

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 du chef du personnel, 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;

*[Handwritten initials]*

5.03 Le représentant syndical et son substitut 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 convient de mettre à la disposition exclusive du syndicat un tableau fermé 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.

*[Handwritten signature and initials]*

ARTICLE VI - PROCEDURE DE REGLEMENT 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 son chef du personnel, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe à l'employé;

6.02 Le chef du personnel doit lui faire part, par écrit, dans les dix (10) jours, de sa décision, 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 la direction de la succursale 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'au-

tre partie, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision au dernier stade;

6.06 La partie qui demande l'arbitrage doit indiquer le nom de son arbitre, son occupation ou sa profession, ainsi que son adresse, à l'autre partie;

6.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le délai prévu au paragraphe précédent, la partie qui a reçu l'avis d'arbitrage doit aviser l'autre du nom de son arbitre, en indiquant son occupation ou sa profession et son adresse;

6.08 Tout grief relatif à l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumis à un arbitre unique;

6.09 Les parties désignent à l'avance Me Claude Lauzon, de St-Jean, pour agir comme président de tout conseil d'arbitrage ou comme arbitre unique, selon le cas, pendant la durée de la présente convention collective. Dans l'incapacité d'agir de Me Claude Lauzon, les parties peuvent, d'un commun accord, désigner une autre personne pour le 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;

6.10 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par le président dans la région de Québec;

Handwritten initials and a mark resembling a checkmark or the number '4'.

6.11 Le conseil d'arbitrage ou 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;

6.12 Lorsque la juridiction du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête;

6.13 Toute entente écrite qui intervient avant la décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre est finale et lie les parties;

6.14 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre.

ARTICLE VII - 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 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;

8.03 Lorsqu'une occupation devient définitivement vacante ou lorsqu'une nouvelle occupation est créée, elle est affichée pendant une (1) semaine;

8.04 Un employé peut, en tout temps, inscrire son nom pour une occupation dans un registre de candidature tenu au bureau du chef du personnel;

8.05 Tout employé qui désire remplir l'occupation vacante ou nouvellement créée, doit faire parvenir sa demande, par écrit, au chef du personnel, 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.

Une secrétaire peut postuler un autre poste de secrétaire d'un deuxième rang plus élevé que

*Handwritten initials and marks*

le sien si elle possède les qualifications de base nécessaires. De plus, une employée de catégorie III peut postuler le poste de téléphoniste-réceptionniste. Si leur ancienneté leur donne droit au poste affiché, elle a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quatre (4) semaines. Il en est de même pour le commis-comptable qui postule un poste de commis senior I;

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.

A condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation affichée, cette dernière est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée.

L'employé retourne à son ancienne occupation dans les trente (30) jours de son transfert s'il ne peut remplir les exigences normales de l'occupation.

8.07 Si l'employé qui a le plus d'ancienneté remplit une occupation dans le même groupe, au rang immédiatement inférieur à l'occupation affichée, il a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quatre (4) semaines;

*[Handwritten initials]*

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

8.09 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;

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

8.11 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 année 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 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 sa classe antérieure et son salaire réel.

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 (6:45) par jour et débute à 8h30 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, les préposés à l'épargne et au Courtage Immobilier, prennent leur repas de 12:15 heures à 13:30 heures. Les téléphonistes, préposés à l'épargne et au courtage 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 (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;

CD

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 quatre dollars (\$4.00) 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 quatre dollars cinquante (\$4.50) à compter du 1er janvier 1980;

12.07 Les employés ont droit à une pause-café de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, ainsi qu'une pause de dix (10) minutes 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;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- La Veille du Jour de Noël, après-midi;
- Le Jour de Noël;
- Lendemain du Jour de Noël.

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 et est reporté par proclamation des autorités compétentes, il est chômé et payé le jour proclamé;

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

*[Handwritten initials]*

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 payée 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);

*[Handwritten signature and initials]*

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 1er et le 15ième 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;

*[Handwritten initials and a checkmark]*

14.10 La paie de vacances est versée à l'employé avant son départ pour vacances, selon la cédule pré-établie 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.

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 (100) milles 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 d'une (1) journée 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 pro-

duire, 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 à chaque année, dans une banque de congé-maladie, un (1) jour par mois complet rémunéré. Un mois complet rémunéré signifie un mois où 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 à chaque année sans limite par l'employé;

*[Handwritten initials]*

c) Dans les cas d'absence pour maladie, l'employé sera payé au taux de salaire régulier, jusqu'à l'épuisement de ses journées de maladie accumulées dans sa banque;

d) Le solde des jours accumulés au cours des années peut être utilisé en outre aux fins suivantes:

1.- Extensionner la période de salaire garantie 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 des Accidents du Travail;

18.02 a) Les jours de maladie ne sont pas monnayables au départ de l'employé, à moins qu'il ne devienne éligible à la retraite selon les conditions du paragraphe 18.01 d);

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 congé-maladie accumulés dans sa banque et jusqu'à l'entrée en vigueur des indemnités prévues par l'assurance-invalidité à long ter-

*[Handwritten initials]*

me. L'indemnité versée pendant cette période sera égale à cent pour cent (100%) du salaire régulier de l'employé;

c) Un employé ne peut avoir recours à sa caisse de congé-maladie, pour la première journée de maladie, plus de deux (2) fois au cours de la même année de référence;

N.B.: Trois (3) fois ne signifie pas trois (3) jours mais bien trois (3) occasions distinctes où l'employé a dû s'absenter en raison de maladie d'une (1) journée ou plus;

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

18.03 Advenant la fermeture de la succursale de Québec, les employés recevront paiement des jours de congé-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

*Q* *ck*

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;

*[Handwritten initials]*

20.02 L'employeur informe, au préalable, et dans un délai raisonnable, le syndicat, de tout changement technologique;

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. Dans aucun cas, cependant, il ne doit recevoir moins que l'équivalent de deux (2) semaines de salaire.

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'AUTOMOBILES -

22.01 L'employeur rembourse à l'employé à qui il demande de se servir 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 au surplus ses frais de stationnement et lui paie une indemnité de vingt-deux cents (\$0.22) du mille.

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 de l'imposition d'une mesure disciplinaire;

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 douze (12) mois;

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

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 salai-

re. 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;

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.

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;

*[Handwritten initials]*

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

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 1980.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 3<sup>ième</sup> jour d'avril 1979.

TRUST GENERAL DU CANADA,

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Témoin:  
\_\_\_\_\_

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

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

Témoin:  
\_\_\_\_\_

ANNEXE A-1

TRUST GENERAL DU CANADA

SUCCESSALE DE QUEBEC

CATEGORIES ET SALAIRES

<u>CATEGORIE</u>	<u>HEURES</u>	<u>SALAIRE MINIMUM</u> <u>ANNEE 1979</u>	<u>SALAIRE MINIMUM</u> <u>ANNEE 1980</u>
1	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	\$ 151.58 (\$4.66) 157.28 "	\$ 169.86 (\$5.03)
2	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	155.08 ( 4.77) 160.99 "	173.87 ( 5.15)
3	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	166.74 ( 5.13) 173.14 "	186.99 ( 5.54)
4	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	177.23 ( 5.45) 183.94 "	198.66 ( 5.88)
5	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	188.89 ( 5.81) 196.09 "	211.78 ( 6.27)
6	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	200.55 ( 6.17) 208.24 "	224.90 ( 6.66)
7	32 $\frac{1}{2}$ 33 $\frac{3}{4}$	222.71 ( 6.85) 231.19 "	249.69 ( 7.39)

Le 1er janvier 1980, l'échelle salariale de 1979 sera majorée de 8%.

Le 3 avril 1979.

SALAIRESSUCCESSALE DE QUEBEC

EMPLOYES	CATEGORIE	TITRE	SALAIRE 1979	
			32 $\frac{1}{2}$ hres 1/1/79	33 $\frac{1}{4}$ hres 9/4/79
BOUCHARD Louissette	5	Secrétaire III	\$ 198.22	\$ 205.84
BOUCHARD Lucie	3	Commis-comptable I	166.74	173.15
BROCHU Sylvie	3	Commis-comptable I	166.74	173.15
DEMERS Louise	5	Secrétaire III	188.89	196.16
DROLET Nicole	5	Secrétaire III	198.22	205.84
GAMACHE Noël	7	Commis Senior II	248.36	257.91
GARCEAU Clarisse	3	Secrétaire I	177.23	184.05
GARNEAU Johanne	3	Secrétaire I	166.82	173.24
GARNEAU Paul-André	6	Commis Senior I	212.21	220.37
GODIN Estelle	5	Téléphoniste/Réceptionniste	188.89	196.16
GOYETTE Nicole	6	Commis Senior I	211.54	219.68
HOULE Céline	3	Secrétaire I	166.74	173.15
JEAN Rita	6	Secrétaire/Comptable	212.21	220.37
LABRIE Carmen	3	Commis-comptable I	181.90	188.90
LAMONTAGNE Marie	4	Secrétaire II	188.89	196.16
LEBLOND Marjolaine	2	Commis	160.91	167.10
L'HEUREUX Denyse	1	Commis dactylo - rempl. téléphoniste	160.38	166.55
MARCEAU Constance	4	Secrétaire II	177.23	184.05
MATHIEU Lyne	1	Commis dactylo	151.58	157.41
METHOT Denise	3	Caissière	166.74	173.15
NADEAU Roland	2	Commis/Messenger/Papeterie	160.91	167.10
O'NEILL Irène	4	Commis informatique	188.89	196.16
PITRE Christine	1	Commis dactylo	151.58	157.41
POULIN Danielle	5	Secrétaire III	188.89	196.16
ROCHETTE Alain	6	Commis Senior I	212.21	220.37
SAVARD Maurice	7	Commis Senior II	248.36	257.91
TRUDEL Pauline	4	Secrétaire II	188.89	196.16
VIDAL Carmen	5	Secrétaire III	198.00	205.62

Le 1er janvier 1980, les salaires des employés alors membres de l'unité de négociation seront majorés de huit pour cent (8%).

<u>GROUPES</u>	<u>CATEGORIES</u>
A - Commis	2
Commis/Messenger	2
Commis comptable I	3
Commis informatique	4
Commis senior I	6
Commis senior II	7
B - Commis-dactylo	1
Secrétaire I	3
Secrétaire II	4
Secrétaire III	5
Secrétaire/comptable	6
C - Téléphoniste/Réceptionniste	5
D - Caissière	3