

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 7<sup>e</sup> du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé **08879-9**

|       |  |   |  |
|-------|--|---|--|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | <b>M-27310-01</b>  |
| Date  | Signature: <b>84-10-15</b><br>Réception: <b>84-10-23</b>   | Durée   | Du <b>84-10-15</b> Au <b>86-12-31</b> Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>12</b> |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs(euses) de Duclos et Vaillancourt (CSN)</b><br><b>180 rue Acadie</b><br><b>Sherbrooke, Québec</b><br><b>J1H 2T3</b>       | <input type="checkbox"/> Déposant<br><input checked="" type="checkbox"/> <b>Duclos et Vaillancourt Inc.</b><br><b>559, 1<sup>ère</sup> Ave</b><br><b>Asbestos, Québec</b><br><b>J1T 4K4</b><br><br><b>879 6626</b> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><input type="checkbox"/> <b>Hugues Rondeau</b><br><b>Conseiller Syndical</b><br><b>180 rue Acadie</b><br><b>Sherbrooke, Québec</b><br><b>J1H 2T3</b> | <b>E.V.Même et 29 rue King Est Sherbrooke</b><br><br>Région: <b>05-00</b><br>Activité: <b>7711(9)</b><br>Affiliation: <b>1</b>   |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

1. La date de signature n'est pas indiquée.  
 2. La signature de l'association n'est pas indiquée.  
 3. La signature de l'employeur n'est pas indiquée.  
 4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.  
 5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

| Pour le commissaire général du travail |                 |
|--|-----------------|
| Signature                              | Date            |
| <b>Céline Carrette/ms</b>              | <b>84-11-05</b> |

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

RECHERCHE  
DE  
DUCLOS & VAILLANCOURT INC.(C.S.N.)

27310-01

8879-9.

18  
1101 23 14 13

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

1984 - 1985 - 1986

ENTRE

DUCLOS & VAILLANCOURT INC.

559, 1ère Avenue,  
ASBESTOS, Qué.  
J1T 4K4

29, rue King Est,  
SHERBROOKE, Qué.  
J1G 1A2

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)

DE

DUCLOS & VAILLANCOURT INC.(C.S.N.)

## I N D E X

- 1.00 - BUT DE LA CONVENTION.
- 2.00 - DISPOSITIONS GENERALES.
- 3.00 - DROITS DE LA DIRECTION.
- 4.00 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.
- 5.00 - REGIME SYNDICAL.
- 6.00 - ACTIVITES SYNDICALES.
- 7.00 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS.
- 8.00 - MESURE DISCIPLINAIRE.
- 9.00 - ANCIENNETE.
- 10.00 - SECURITE D'EMPLOI.
- 11.00 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL.
- 12.00 - SECURITE ET SANTE.
- 13.00 - ACCIDENT DE TRAVAIL.
- 14.00 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.
- 15.00 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE.
- 16.00 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES.
- 17.00 - VACANCES ANNUELLES.
- 18.00 - CONGES SOCIAUX.
- 19.00 - DEVOIR DE JURE.
- 20.00 - CONGE DE MATERNITE.
- 21.00 - CONGES DE MALADIE.
- 22.00 - ASSURANCE COLLECTIVE.
- 23.00 - ENCOURAGEMENT A L'ETUDE.
- 24.00 - RENUMERATION.
- 25.00 - AJUSTEMENT DES SALAIRES.
- 26.00 - VERSEMENT DU SALAIRE.
- 27.00 - GREVE ET CONTRE-GREVE.
- 28.00 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES.
- 29.00 - DUREE.

## ARTICLE 1

### BUT DE LA CONVENTION.

Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir des bonnes relations entre l'employeur et les salariés, de déterminer les conditions de travail qui prévaudront pendant sa durée et prévoir des mesures qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés, ainsi que le règlement des problèmes qui pourraient survenir entre les parties.

## ARTICLE 2

### DISPOSITIONS GENERALES

#### 2.01 - Langue de travail.

La langue de travail est le français. Cependant l'employeur peut exiger la connaissance de l'anglais si l'accomplissement de la tâche le nécessite.

#### 2.02 - Confidentialité du travail.

Les salariés reconnaissent la nature confidentielle de certains renseignements portés à leur connaissance au cours de leur travail; la Compagnie est donc en droit d'exiger de ses salariés la plus grande discrétion sur lesdits renseignements sauf lorsqu'ils sont appelés à dévoiler certains de ces renseignements dans le cours normal de leur travail.

#### 2.03 - Règles d'interprétation.

- a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble, les unes par rapport aux autres.
- b) La nullité d'une clause ou partie de clause en vertu de toute législation n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.

#### 2.04 - Masculin / féminin.

Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin sauf lorsque le contexte s'y oppose.

### ARTICLE 3

#### DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 - Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'employeur et sans en limiter la généralité, que ces fonctions comprennent:
- a) Le droit de gérer les bureaux et d'en diriger les opérations;
  - b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
  - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la productivité, les cédules de travail, la sécurité et la discipline;
  - d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.
- 3.02 - De tels droits ne doivent pas être exercés arbitrairement ou injustement envers les salariés et ne doivent pas être appliqués de manière à violer les clauses de cette convention.
- 3.03 -
- a) Un salarié peut refuser une fonction non couverte par le certificat d'accréditation.
  - b) Un salarié dont l'endroit habituel de travail est au 559, 1ère avenue, Asbestos ou au 29, rue King Est, à Sherbrooke, n'est pas tenu d'aller exécuter temporairement son travail dans un bureau extérieur. Lorsqu'il accepte, il demeure assujéti à la présente convention.

### ARTICLE 4

#### RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'employeur reconnaît que le syndicat est le seul agent négociateur et mandataire pour les salariés membres de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un agent d'accréditation.

## ARTICLE 5

### REGIME SYNDICAL

#### 5.01 - Salariés actuels.

Tout salarié qui est membre du syndicat lors de la signature de la présente convention, ou qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi demeurer membre du syndicat pour la durée de la présente convention.

#### 5.02 - Nouveaux salariés.

Tous les salariés embauchés après la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi devenir membre du syndicat dans les sept (7) jours civils qui suivent la date de son entrée en fonction, et le demeurer pour la durée de la présente convention. La cotisation sera rétroactive à la première journée de travail.

#### 5.03 - Cotisations syndicales.

- a) Chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation autorise l'employeur à déduire de son salaire un montant équivalent à la cotisation déterminée par le syndicat.
- b) La dite autorisation est donnée au moyen de la formule prévue à l'annexe <sup>A</sup> de la présente convention.
- c) L'employeur convient d'effectuer les déductions et d'en remettre mensuellement les montants ainsi retenus au trésorier du syndicat le quinzième jour du mois suivant la perception, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci. Dès que la mécanisation du système le permettra, un cumulatif sera également fourni.

#### 5.04 - Liste des salariés.

Une fois par année, l'employeur remettra au trésorier du syndicat une liste indiquant le nom, la date d'entrée, la classification, le service, l'adresse et le salaire des salariés couverts par la présente convention.

#### 5.05 - Discrimination.

L'employeur et le syndicat ne doivent faire aucune discrimination contre un salarié. Les deux parties s'opposent activement à toute discrimination telle que définie par la charte des droits et libertés de la personne.

## ARTICLE 5

### REGIME SYNDICAL (suite)

#### 5.06 - Exclusion du syndicat.

L'employeur n'est pas tenu de congédier le salarié dont le syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs. Toutefois, le salarié ainsi retenu à l'emploi devra continuer à payer la cotisation prévue.

## ARTICLE 6

### ACTIVITES SYNDICALES

#### 6.01 - Tableau d'affichage.

L'employeur convient de mettre à la disposition du syndicat un tableau d'affichage qui pourra être utilisé par celui-ci pour tous les avis de convocation et ceux annonçant les élections et leurs résultats ainsi que les nominations.

#### 6.02 - Permis d'absence.

- a) L'employeur accorde des permis d'absence sans solde à un employé par place d'affaire et jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par année civile et par employé.
- b) Les salariés choisis pour assister au congrès ou réunions de la Fédération du Commerce de la C.S.N. et du Conseil Central de Sherbrooke (C.S.N.) soumettront leur demande d'absence à l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- c) L'employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois à un salarié choisi pour exercer une fonction syndicale dans un des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Un tel congé n'est accordé qu'à un salarié à la fois et le syndicat informe l'employeur trente (30) jours avant que le salarié visé s'absente et il identifie ledit salarié.

#### 6.03 - Délégués syndicaux.

- a) Le syndicat peut désigner un délégué syndical pour représenter les salariés de chaque place d'affaire de l'entreprise. Le nom du délégué choisi, par place d'affaire, est communiqué par écrit à l'employeur qui affiche une copie de la communication sur le babillard prévu à cette fin dans chacune des places d'affaires.

## ARTICLE 6

### ACTIVITES SYNDICALES (suite)

#### 6.03 - Délégués syndicaux (suite)

- b) Le délégué syndical de la place d'affaire en cause peut, lorsque la nature du problème l'exige et après avoir obtenu la permission de l'employeur ou de son représentant enquêter sur toute mésentente découlant de l'application de cette convention collective. Cette permission ne sera pas indûment refusée.

## ARTICLE 7

### PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.

- 7.01 - Tout salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une des dispositions de la présente convention peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit:
- 7.02 - Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, essaie avant de soumettre le grief, de régler le problème en le soumettant à son employeur ou à son représentant.
- 7.03 - Le salarié concerné, seul ou accompagné de son délégué syndical, soumet le grief par écrit, à l'employeur, dans les quinze (15) jours de la date de la naissance du grief ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence des dits faits.

L'employeur ou son représentant doit rendre sa réponse écrite au salarié, avec copie au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt du grief.

- 7.04 - a) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse obtenue, le grief peut être porté à l'arbitrage, dans les trente (30) jours, de la réponse reçue en conformité avec les dispositions du code du travail de la province de Québec.
- b) Suite à l'accord du syndicat de porter le grief à l'arbitrage, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les trente (30) jours suivants, sinon l'une des parties demande au Ministre du Travail, conformément à l'article 100 du code du travail, de nommer un tel arbitre.

## ARTICLE 7

### PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 7.05 - a) L'arbitre ne peut changer, modifier, ou altérer la présente convention ni y ajouter quoi que ce soit.
- b) Si l'arbitrage porte sur une mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- I) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
  - II) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'employeur;
  - III) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel ledit salarié peut avoir droit.
- 7.06 - a) La décision arbitrale est communiquée par écrit. Elle est finale et obligatoire.
- b) La décision doit comprendre l'action à être prise pour en assurer l'exécution et la date où cette dernière doit prendre effet.
- 7.07 - a) Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre et assume ses propres frais.
- b) Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise devant l'arbitre, l'employeur doit le libérer.
- c) L'employeur convient de libérer un salarié par arbitrage, tel que mentionné dans (b) ci-haut, sans perte de salaire.
- 7.08 - a) Les délais prévus à cette procédure de règlement des griefs pourront être prolongés par une entente mutuelle confirmée par écrit.
- b) Tout règlement de grief doit être consigné par écrit et dûment signé par l'employeur, le syndicat et le salarié en cause. Ce règlement est exécutoire et lie l'employeur, le syndicat et le salarié en cause.

## ARTICLE 8

### MESURES DISCIPLINAIRES.

- 8.01 - Une mesure disciplinaire est un avis écrit d'une infraction commise par le salarié. Une copie de la mesure disciplinaire déposée au dossier du salarié est remise à celui-ci et au syndicat dans les sept (7) jours suivants.
- 8.02 - Dépendant de la gravité de l'infraction commise par le salarié, l'employeur se réserve le droit d'apporter des mesures correctives pouvant aller d'un avertissement verbal jusqu'au congédiement. L'employeur assume le fardeau de la preuve si la mesure est contestée.

ARTICLE 8 (suite)

MESURES DISCIPLINAIRES. (suite)

- 8.03 - Le salarié qui subit une suspension suite à une action disciplinaire peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un officier du syndicat lorsqu'il est avisé de la suspension.
- 8.04 - Une mesure disciplinaire datant de plus d'une année, sans récidive, ne peut être invoquée contre un salarié dans l'exercice de ses droits.
- 8.05 - Le salarié qui désire consulter son dossier personnel pourra le faire en demandant à l'employeur ou à son représentant.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

9.01 - Ancienneté.

Aux fins d'application de la présente convention et à moins de dispositions contraires dans ladite convention, l'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié depuis son dernier embauchage.

9.02 - Période de probation.

- a) Tout salarié régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après soixante-quinze (75) jours de travail au service de l'employeur.
- b) A la fin de cette période de probation, l'ancienneté du salarié lui est reconnue à compter de la date d'embauchage.
- c) Un salarié congédié pendant sa période de probation ne peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs, cependant les autres dispositions de la convention s'appliquent.

9.03 - Perte et interruption de l'ancienneté.

- a) Un salarié perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent pour une des raisons suivantes:
- 1) Il quitte volontairement son emploi.
  - 11) Il est congédié pour juste cause.
  - 111) Il s'absente sans autorisation pendant cinq (5) jours ouvrables sans raison valable.
  - 1111) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs.
  - 11111) Si, à la suite d'une mise à pied, il refuse ou néglige de reprendre le travail sans raison valable, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis de rappel.

ARTICLE 9 (suite)

ANCIENNETE (suite)

9.03 - Perte et interruption de l'ancienneté (suite)

- b) L'ancienneté d'un salarié est interrompue après une période de douze (12) mois d'absence s'il s'agit d'une maladie ou d'un accident, sauf dans le cas d'un accident de travail.

Dans un tel cas, accident de travail, le salarié conserve son ancienneté jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son poste habituel.

- c) La salariée qui a déjà acquis son ancienneté continue de l'accumuler dans le cas de tout congé de maternité, mais cette ancienneté est interrompue après douze (12) mois de congé.

9.04 - Accumulation d'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié s'accumule en tout temps sauf lorsqu'elle est interrompue ou perdue en vertu de cette convention.

ARTICLE 10

SECURITE D'EMPLOI

10.01 - Changements technologiques ou administratifs

Si l'employeur modifie ses structures administratives ou ses méthodes de travail, par voie de mécanisation, il prendra des mesures nécessaires pour permettre aux salariés affectés de s'adapter à ces changements.

- a) Les salariés dont les fonctions seront modifiées par suite de ces transformations et qui possèdent les qualifications requises recevront l'entraînement usuel pour leur permettre de s'adapter à ces changements.

10.02 - Mise à pied.

- a) Lorsque une mise à pied dans un service est effectuée, la mise à pied se fera par ordre d'ancienneté en autant que l'employé retenu puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Le salarié mis à pied peut déplacer un autre salarié dans son service ou dans un autre service, ayant moins d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. La paie du salarié ainsi déplacé est ajustée au taux de sa nouvelle tâche.

ARTICLE 10 (suite)

SECURITE D'EMPLOI (suite)

10.02 - Mise à pied (suite)

- c) Dans tous les cas de mise à pied, l'employeur avise par écrit le salarié et le syndicat une semaine à l'avance.

10.03 - Rappel.

- a) Lorsqu'il s'avère nécessaire de rappeler un salarié, le salarié ayant le plus d'ancienneté est rappelé en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- b) L'employeur avise par écrit le salarié à sa dernière adresse connue. Une copie est remise au syndicat.

ARTICLE 11

MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

11.01 - Affichage des postes vacants ou nouveaux.

- a) Lorsqu'un poste est créé ou doit être comblé, l'employeur affiche à l'endroit habituel un avis donnant un résumé de la description du poste et les qualifications requises et la place d'affaire.
- b) Cet affichage est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables et se fait dans les deux places d'affaire à la fois.
- c) Une copie de cet avis est remise au syndicat.

11.02 - Candidatures.

Tout salarié intéressé à remplir le poste peut poser sa candidature en faisant sa demande par écrit à l'employeur ou à son représentant pendant la période d'affichage prévue ci-dessus. L'employeur accepte qu'un salarié puisse soumettre sa candidature par l'entremise d'un autre salarié.

11.03 - Attribution des postes.

- a) Le poste est accordé au candidat qui possède le plus d'ancienneté et les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.
- b) Le salarié choisi dispose d'une période de vingt (20) jours de travail pour démontrer un rendement satisfaisant et durant cette période l'entraînement approprié lui sera fourni.

ARTICLE 11 (suite)

MOUVEMENTS DE PERSONNEL (suite)

11.03 - Attribution des postes (suite)

- c) Le salarié qui ne peut démontrer un rendement satisfaisant durant la période décrite ci-haut est retourné à son ancienne fonction ou à une fonction semblable.

11.04 - Avis de nomination.

Dans les dix (10) jours ouvrables après la fin de l'affichage, l'employeur fait son choix et avise, en conséquence, chacun des candidats.

11.05 - Emplois temporaires.

Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'embaucher en tout temps, et sans passer par la procédure d'affichage, des salariés temporaires pour une période n'excédant pas cent vingt (120) jours de travail par année civile pour chacun des salariés. Cependant, l'employeur devra fournir au syndicat les noms et la durée prévue de l'emploi de ces salariés temporaires. Cette période peut être prolongée par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

11.06 - Dispositions particulières.

Le défaut de poser sa candidature à un affichage ou le fait de le refuser, de ne pas l'avoir obtenu, d'être retourné à un ancien poste après l'avoir obtenu, n'affecte en rien les droits du salarié en cause pour les postes vacants ultérieurs.

ARTICLE 12

SECURITE ET SANTE

- 12.01 - L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour favoriser la sécurité et la santé physique des salariés, en autant que sa qualité de locataire le lui permet.

ARTICLE 13

ACCIDENT DE TRAVAIL.

13.01 - Premiers soins.

L'employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

ARTICLE 13 (suite)

ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)

13.02 - Accident de travail.

- a) L'employeur fournit à ses frais le transport à l'hôpital ou chez un médecin, lorsque cela est nécessaire pour la victime d'un accident du travail.
- b) Le salarié blessé dans un accident de travail ne subit aucune perte de salaire le jour de son accident.
- c) Le salarié victime d'un accident de travail qui est de retour au travail et qui doit retourner à l'hôpital ou chez le médecin durant les heures régulières de travail ne subit aucune perte de salaire.

13.03 - Compensation.

- a) Le salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou une absence du travail ne subit aucune perte de salaire jusqu'à la fin de la semaine normale de travail durant laquelle l'accident a eu lieu.
- b) Le salarié victime d'un accident de travail se verra avancer par l'employeur l'équivalent du montant de la compensation de la C.S.S.T. pour une période maximum de six (6) semaines; le chèque de la C.S.S.T. sera fait au nom de la compagnie et sur réception les ajustements nécessaires seront effectués en regard de l'avance consentie. Le salarié s'engage à signer les formules nécessaires à cet effet. La compagnie enverra au salarié tous les talons des chèques reçus de la Commission.

13.04 - Salarié handicapé.

Un salarié qui suite à un accident demeure handicapé le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté à la fonction régulière qu'il détenait au moment de son accident à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales de ladite fonction. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir une fonction disponible et vacante sur laquelle il peut en accomplir les exigences normales.

A défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir la fonction d'un salarié ayant moins d'ancienneté et sur laquelle il peut accomplir les exigences normales.

Lors de son retour, ledit salarié handicapé doit fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

## ARTICLE 14

### SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.

#### 14.01 - Semaine normale.

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La présente clause définit les heures normales de travail des salariés, mais ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme une garantie d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.

#### 14.02 - Horaire variable.

a) La journée régulière de travail est variable et chaque salarié doit fournir sept (7) heures de travail par jour selon un horaire pré-établi entre lui et le représentant de l'employeur, de manière à couvrir entièrement les heures normales d'ouverture et de fermeture de chaque place d'affaire et qui sont:

1) de 8:30 hrs à 18:00 hrs pour les lundi, mardi, mercredi et vendredi.

11) et de 8:30 hrs à 20:00 hrs pour les jeudi.

b) Ces horaires pourront être modifiés selon les besoins du marché.

#### 14.03 - Pause-café.

Chaque salarié a droit à une pause-café au cours d'une journée pourvu que le nombre de salarié en pause-café simultanément soit d'un maximum de deux.

## ARTICLE 15

### TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

1 - Lorsque du travail supplémentaire est requis, les salariés collaborent avec l'employeur de façon à accorder à la clientèle le meilleur service possible.

2 - Tout travail requis, autorisé par un représentant de l'employeur et exécuté en plus de la semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire.

3 - Rémunération.

a) Tout travail supplémentaire effectué en plus de la semaine régulière est accumulé pour être repris en journées de congés, heures pour heures, à une date convenant aux deux parties.

ARTICLE 15 (suite)

TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

3 - Rénumération (suite)

- b) Pour déterminer le taux horaire normal d'un salarié, le salaire hebdomadaire est divisé par trente-cinq (35) heures.
- c) Lorsque le travail exigera des heures se totalisant à quarante-quatre (44) heures par semaine, ou plus, les heures supplémentaires seront échangées au taux de une et demi (1½) pour une (1).

ARTICLE 16

JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

16.01 - Jours de fête chômés et payés.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les jours de fête chômés et payés sont:

- 1) Jour de l'An.
- 2) Lendemain du Jour de l'An.
- 3) Vendredi-Saint
- 4) Lundi de Pâques.
- 5) La Fête de la Reine.
- 6) La St-Jean-Baptiste.
- 7) La Confédération.
- 8) La Fête du Travail.
- 9) L'Action de Grâces.
- 10) Le jour de Noël.
- 11) Le lendemain du Jour de Noël.
- 12) La veille du Jour de Noël et du Jour de l'An, une demi-équipe sera en devoir pour jusqu'à midi.

16.02 - Fêtes reportées

Un jour chômé et payé qui coïncide avec un samedi ou un dimanche est reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant après entente mutuelle entre les parties.

16.03 - Travail des jours de fêtes chômés et payés.

Tout travail exécuté l'un des jours de fête chômés et payés est repris en temps selon les modalités prévues à l'article 15 sur le temps supplémentaire.

16.04 - Conditions.

Pour avoir droit à son congé, le salarié doit être au travail le jour ouvrable précédent immédiatement la fête chômée et payée, sauf s'il s'agit d'une absence autorisée en vertu de la convention collective ou d'une absence causée par une force majeure trouvée satisfaisante par l'employeur.

## ARTICLE 17

### VACANCES ANNUELLES.

#### 17.01 - Vacances annuelles.

L'année de référence pour le bénéfice vacance est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année en cours. Tous les salariés ont droit à des vacances payées d'une durée variable selon la formule ci-après indiquée:

- a) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année courante comptent moins d'une (1) année de service continu ont droit à des vacances payées d'une durée égale à un (1) jour par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances est de quatre (4%) pourcent du salaire gagné durant cette même période.
- b) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année courante ont complété une (1) année et plus de service continu ont droit à deux (2) semaines de vacances. La paie de vacances est de quatre (4%) pourcent du salaire gagné durant cette même période.
- c) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année courante ont complété cinq (5) années et plus de service continu ont droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances est de six (6%) pourcent du salaire gagné durant cette même période.
- d) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année courante ont complété dix (10) années de service continu ont droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances est de huit (8%) pourcent du salaire gagné durant cette même période.

#### 17.02 - Période prime de vacances.

La période de prise normale des vacances se situe entre le 15 juin et le 15 septembre de la même année. Durant cette période, la troisième et la quatrième semaines de vacances ne peuvent être prise consécutivement aux deux premières semaines.

#### 17.03 - Vacances d'hiver.

- a) Les salariés qui ont droit à deux semaines ou plus de vacances et qui choisissent de prendre la totalité de leurs vacances entre le 6 janvier et le 1<sup>er</sup> mars de l'année de référence se verront accorder une semaine de plus. La paie sera ajustée d'un montant équivalent.
- b) Le salarié qui a choisi de retarder ses vacances durant la période d'hiver, fera connaître son choix de dates au cours du mois de novembre précédant la prise de ses vacances.

ARTICLE 17 (suite)

VACANCES ANNUELLES (suite)

17.04 - Choix des vacances.

- a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte des règles définies dans cette convention collective.
- b) La liste pour le choix des vacances est affichée le 15 mars de l'année courante et les salariés ont jusqu'au 15 avril pour procéder au choix de la période qui leur convient.
- c) Au plus tard le 30 avril de chaque année le représentant de l'employeur approuve la liste des vacances ainsi préparée et en réaffiche une copie au tableau.
- d) Les salariés sont obligés de prendre toutes les vacances qui leur sont dûes durant l'année en cours.

17.05 - Nombre de salariés en vacances.

Pour la prise des vacances, la norme de un (1) salarié à la fois, pour chaque place d'affaire, sera respectée.

17.06 - Accumulation des vacances.

A moins d'une entente contraire entre les parties, le salarié ne pourra pas reporter ses vacances, en tout ou en partie, d'une année de référence à une autre.

17.07 - Départ.

Le salarié qui quitte le service de l'employeur reçoit le paiement d'une somme équivalente au bénéfice de vacances accumulées et non utilisées au moment de son départ.

17.08 - Jours fériés et vacances annuelles.

Un jour de fête chômé et payé qui survient au cours de la période de vacances du salarié pourra être repris le lundi suivant la semaine de vacances, sinon à une période définie par entente entre le salarié et l'employeur.

17.09 - Distribution de la paie de vacances.

La paie des vacances annuelles est remise au salarié en même temps que la dernière paie qui précède son départ pour les vacances. Le salarié en fait la demande au représentant de l'employeur.

## ARTICLE 18

### CONGES SOCIAUX .

#### 18.01 - Décès.

Tout salarié peut s'absenter sans perte de salaire dans les cas suivants:

- 1) à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du conjoint ou d'un enfant;  
- pour trois (3) jours sans perte de salaire pourvu que les trois jours soient entre le jour du décès et celui des funérailles.
  
- 11) à l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre ou d'un grand-parent du conjoint;  
- pour le jour des funérailles pourvu qu'il y ait perte de salaire.

## ARTICLE 19

### DEVOIR DE JURE.

#### 19.01- Service de juré ou témoin.

Tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin dans une cause ou il n'est pas partie intéressée reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité qui lui est payée par la Cour.

## ARTICLE 20

### CONGE DE MATERNITE

#### 20.01 - Conditions générales.

- a) La salariée qui a accompli vingt (20) semaines d'emploi a droit au congé maternité.
- b) La salariée donne un préavis écrit à l'employeur d'au moins trois (3) semaines, mentionnant la date du départ pour le congé maternité ainsi que la date prévue de retour au travail.
- c) La salarié fournit un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.
- d) La durée du congé sera d'une période continue n'excédant pas dix-huit (18) semaines, sauf si à la demande de la salariée l'employeur consent à une période plus longue.

ARTICLE 20 (suite)

CONGE DE MATERNITE (suite)

20.01 - Conditions générales (suite)

- e) Si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige, une prolongation de six (6) semaines est possible. La salariée doit alors faire parvenir à l'employeur un avis de prolongation accompagné d'une attestation médicale.

20.02 - Complications médicales.

- a) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- b) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

20.03 - Retour au travail.

- a) La salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans son avis de congé, après avoir donné à l'employeur un nouvel avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- b) La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée est présumée avoir démissionné.
- c) Au retour de la salariée, l'employeur la réinstalle dans son poste habituel en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- d) Si le poste habituel de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

20.04 - Assurances.

La salariée bénéficie du maintien de son assurance pendant tout le temps que dure son congé de maternité moyennant qu'elle effectue le paiement des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part.

## ARTICLE 21

### CONGÉS DE MALADIE

a) Chaque salarié au service de l'employeur se voit créditer d'une (1) journée de congé maladie pour chaque dix (10) semaines de service continu dans le cours d'une année civile.

b) Au 31 décembre de chaque année, les journées maladie non utilisées seront payées au salaire régulier du salarié.

## ARTICLE 22

### ASSURANCE COLLECTIVE.

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à maintenir un plan d'assurance collectif comportant les mêmes avantages que celui actuellement en vigueur.

## ARTICLE 23

### ENCOURAGEMENT A L'ETUDE.

#### 23.01 - Choix des cours et aide financière.

Tout salarié qui désire suivre des cours en vue d'acquiesrir une plus grande compétence peut obtenir, aux conditions décrites ci-après, une aide financière:

- a) Le choix du cours et de l'école sont sujets à l'approbation de l'employeur.
- b) Le cours doit porter sur des matières qui sont en relation directe avec le travail du salarié ou sur des matières qui permettent au salarié d'accéder à des fonctions supérieures.
- c) Le cours proposé par le salarié et accepté par l'employeur sera remboursé à 50% des frais d'inscription et 50% du coût des volumes sur présentation des reçus accompagnés d'une attestation de réussite du cours.

#### 23.02 - Cours exigés par l'employeur.

La totalité des frais d'un cours qui est exigé par l'employeur seront à la charge de celui-ci.

#### 23.03 - Inscription à une association obligatoire.

Les frais d'inscription à une association désignée comme obligatoire par l'employeur seront payés par celui-ci.

ARTICLE 24

RENUMERATION.

24.01 - Salaires.

a) Tous les modules seront réarrangés de façon à avoir un minimum de un mille (1000) dossiers chacun et seront rénumérés selon l'échelle salariale ci-bas:

1) Pour le salarié sans ancienneté,

|   |             |
|---|-------------|
| - de l'embauche à six (6) mois            | - \$ 200.00 |
| - de six (6) mois à douze (12) mois       | - \$ 215.00 |
| - de douze (12) mois à dix-huit (18) mois | - \$ 230.00 |
| - de dix-huit (18) mois et plus           | - \$ 245.00 |

2) Pour le salarié avec deux (2) années d'ancienneté et plus,

|                        |             |
|------------------------|-------------|
| - 1000 à 1100 dossiers | - \$ 310.00 |
| - 1101 à 1200 dossiers | - \$ 325.00 |
| - 1201 à 1300 dossiers | - \$ 340.00 |
| - 1301 à 1400 dossiers | - \$ 355.00 |

24.02 - Pour la deuxième année d'opération, soit douze (12) mois après la signature de la présente convention, Duclòs & Vaillancourt Inc. augmentera de dix (10) dollars chacune des classes citées ci-haut, à 24.01.

24.03 - Pour être éligible au salaire indiqué, le minimum de dossiers dans chaque classe doit avoir été atteint et maintenu pour une période de 120 jours. Le salaire est alors ajusté rétroactivement à la hausse et à la date échue du 120 jours, à la baisse.

24.04 - Les dossiers permettant l'exigibilité sont ceux qui contiennent un ou plusieurs contrats d'assurance en vigueur.

24.05 - Pour avoir suivi avec succès le cours de représentante, Duclòs & Vaillancourt Inc. paiera un boni de quatre cents (\$400) dollars et ensuite la Compagnie accordera une prime hebdomadaire de cinq (\$5.00) dollars au salarié pour couvrir les frais de la cotisation annuelle afférente au permis requis.

ARTICLE 25

AJUSTEMENT DE SALAIRES

Les augmentations de salaires qui étaient prévues selon l'échelle de la compagnie seront versées aux salariés à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la présente convention; toutefois, aucun des salariés cités ci-haut ne recevra moins que trois cents (\$300) dollars.

ARTICLE 26

VERSEMENT DU SALAIRE.

Le salaire annuel est réparti en vingt-six (26) semaines, le jeudi avant-midi, pendant les heures de travail. Les détails suivants apparaissent sur le talon de paie de chacun:

- 1 - Nom du salarié.
- 2 - Date et période de paie.
- 3 - Traitement hebdomadaire régulier.
- 4 - Déductions effectuées.
- 5 - Salaire net.
- 6 - Montant cumulatif du salaire et des déductions.

ARTICLE 27

GREVE ET CONTRE-GREVE.

Pendant la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève, pas de contre-grève, pas d'arrêt ou ralentissement de travail.

ARTICLE 28

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29

DUREE

- 29.01 - La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre, 1986.
- 29.02 - L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention en donnant un avis écrit à l'autre partie à partir du quatre-vingt-dixième (90e) jour précédent son expiration.
- 29.03 - A son expiration, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée par les parties.
- 29.04 - La présente convention collective n'a aucune portée rétroactive sauf en ce qui a trait aux dispositions de l'article 25 sur les ajustements de salaires.

En foi de quoi, les parties ont signé cette convention collective,

ce ~~sixième~~ <sup>quinzième</sup> jour d'octobre, 1984.



DUCLOS & VAILLANCOURT INC.  
ANALYSE ET GESTION DE PORTFOLLES & SERVICES ASSOCIÉS  
ARRIÈRE 775, 104 AVENUE JACQUES-CARTIER, MONTREAL, QUEBEC H3T 1S1

Syndicat des Travailleuses(eurs) / DUCLOS & VAILLANCOURT INC.  
de  
DUCLOS & VAILLANCOURT INC.

*François Duclos*  
*Émile Bucci*

*Suzanne Belletier*  
*Delvine Bouffard*

Le receveur

ont fait

les

ont fait

ont fait

ont fait

DUCLOS & VAILLANCOURT INC.

La direction



## DUCLOS & VAILLANCOURT INC.

ANALYSE ET GESTION DE PORTEFEUILLES D'ASSURANCES GÉNÉRALES ET VIE  
Asbestos, 559, 1<sup>ère</sup> avenue, suite 201, J1T 4K4 — Tél.: 879-6666

Le 6 octobre, 1984.

Présidente du Syndicat,

Sujet: Renouvellement de la  
Convention.

Le renouvellement de la convention collective sera normalement fait en dehors des heures normales d'ouverture des bureaux.

Lorsque la négociation s'effectuera à l'intérieur des heures normales de travail, deux salariés ne subiront aucune perte de salaire.

DUCLOS & VAILLANCOURT INC.

La Direction.

DUCLOS & VAILLANCOURT INC.

Liste d'ancienneté.

|     |                         |          |
|-----|-------------------------|----------|
| 1 - | Jacqueline Marceau      | 12-07-76 |
| 2 - | Diane Pellerin Chartier | 03-01-77 |
| 3 - | Carole Thibodeau        | 28-06-78 |
| 4 - | Suzie Roy               | 06-04-81 |
| 5 - | Suzanne Pelletier       | 01-03-82 |
| 6 - | Celine Bouffard         | 27-09-82 |
| 7 - | Linda Guillemette       | 07-03-83 |
| 8 - | Martine Soucy           | 24-10-83 |



ANNEXE 'A'

FORMULE D'ADHESION



**DUCLOS & VAILLANCOURT INC.**

ANALYSE ET GESTION DE PORTEFEUILLES D'ASSURANCES GENERALES ET VIE  
Asbestos, 559, 1ère avenue, suite 201, J1T 4K4 — Tél.: 879-6666

LETTRE D'ENTENTE

L'horaire de travail pour les salariés, durant la présente convention collective, s'effectuera de la façon suivante:

Du lundi au vendredi, inclusivement,

HEURES D'OUVERTURE

Place d'affaires - Sherbrooke:

9:00 AM à 12:00 AM

1:00 PM à 5:30 PM

Place d'affaires - Asbestos:

8:30 AM à 5:00 PM

La présente entente devient nulle et sans effet lors de l'embauche d'un nouveau salarié.

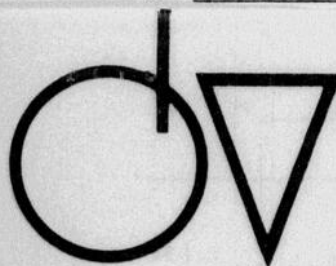
Les conditions de la convention collective s'appliquent concernant les heures d'ouverture et de fermeture.

(Ligne Directe Asbestos pour Région (819)1(800) 567-6102  
Sherbrooke, 29, rue King est, J1G 1A2 — Tél.: 566-2333  
Windsor, 184 nord, rue Principale, J1S 2E3 — Tél.: 845-7822

ANNEXE "A"

FORMULE D'ADHESION

Nom \_\_\_\_\_



**DUCLOS & VAILLANCOURT INC.**

ANALYSE ET GESTION DE PORTEFEUILLES D'ASSURANCES GENERALES ET VIE

Asbestos, 559, 1ère avenue, suite 201, J1T 4K4 — Tél.: 879-6666

LETTRÉ D'ENTENTE

Après entente avec l'employeur, le salarié peut prendre  
un congé sans solde.

(Ligne Directe Asbestos pour Région (819)1(800) 567-6102  
Sherbrooke, 29, rue King est, J1G 1A2 — Tél.: 566-2333  
Windsor, 184 nord, rue Principale, J1S 2E3 — Tél.: 845-7822

ANNEXE 'A'

FORMULE D'ADHESION

Nom \_\_\_\_\_  
(lettres moulées S.V.P.)

Adresse \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tél.: \_\_\_\_\_ Code Postal \_\_\_\_\_

No. Ass. Soc. \_\_\_\_\_

Place d'affaires: \_\_\_\_\_

Je soussigné(e) donne librement mon adhésion au  
Syndicat des Travailleuses(eurs) de Duclos et Vaillancourt (CSN)

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi  
qu'à payer la cotisation fixée par le syndicat.

Date \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature

DÉPOT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
EN VERTU DE L'ARTICLE 72 DU CODE DU TRAVAIL

Ministère du Travail et de la Main-D'Oeuvre,  
a/s Commissaire général du travail,  
255 Est, Boulevard Crémazie,  
Montréal, Que.  
H2M 1L5

Dossier No.: M-27310-01

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT: *Syndicat des Travailleuses(eurs) de Duclos et Vaillancourt (CSN)*  
*180 rue Acadie*  
*Sherbrooke, Qc J1H 2T3*

NOM ET ADRESSE DE LA COMPAGNIE: *Duclos et Vaillancourt Inc.*  
*559, 1ère avenue*  
*Asbestos, Qc J1T 4K4*

DATE DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION: *17 janvier 1984*

DESCRIPTION DE L'UNITE DE NEGOCIATION: *Tous les salarié(e)s au sens du Code du travail, à l'exclusion des vendeurs à la commission*

NOMBRE DE SALARIES REGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE: *12*

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE: *15 octobre 1984 au 31 décembre 1986*

NOM DU SYNDICAT:  
*SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DE DUCLOS ET VAILLANCOURT (CSN)*

PAR: *Hugues Rondeau / rep*  
*Hugues Rondeau, conseiller syndical*  
*180 rue Acadie*  
*Sherbrooke, Qc*  
*J1H 2T3*

Sherbrooke, le *..17. octobre 1984.....*

c.c.: Compagnie.  
Secrétaire du syndicat.  
Dossiers.

PIECES JOINTES (5)