

07 080-5

8771

C.A.E.	8771	NO.CONV.	70805
AFFIL.	6	NB.EMPL.	8
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	9425 20
PERS.VIS.	6	NO.ACC.	021977002

N.E. 7080-5

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: AQ8803S044
AFFAIRE: CQ8803S019

Québec, le 11 avril 1988

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

Me Robert JASMIN

SYNDICAT DES EMPLOYES DES EN-
TREPRISES FUNERAIRES DU
SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN)
20, rue St-Joseph sud
Alma
G8B 3E4

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

COOPERATIVE FUNERAIRE DU
SAGUENAY
2555, rue St-Dominique
Jonquière
(Québec)
G7X 6J6

EMPLOYEUR
(Nouvelle adresse)

DECISION

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 13 avril 1981, l'association accréditée groupe:

88 AVR 11 14:44

B.C. B.L.T.
G.P.F.P.

"Tous les salariés au sens du Code
du travail"

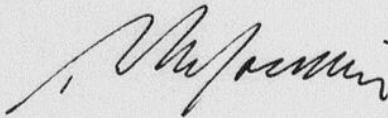
DE: COOPERATIVE FUNERAIRE DU SAGUENAY

Le 12 janvier 1988, les parties ont
déposé une requête conjointe pour changer l'adresse de
l'employeur à l'accréditation.

CONSIDERANT que la requête est conjointe, le soussigné:

MODIFIE l'accréditation en y changeant
l'adresse de l'employeur en celle
de:

COOPERATIVE FUNERAIRE DU SAGUENAY
2555, rue St-Dominique
Jonquière
(Québec)
G7X 6J6



Me Robert Jasmin
Commissaire du travail

RJ/ndm

La 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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21977-02
Date	Signature: 82-01-04 Reception: 82-04-01	Durée	Du: 82-01-04 Au: 84-04-30
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Entreprises Funéraires du Saguenay, Lac St-Jean 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Funéraire du Saguenay 101, Saint-Dominique Jonquière P. Québec

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Unité de négociation

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES ENTREPRISES FUNÉRAIRES DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN)

Région	2-01	Activité	8770 (10)	Affiliation	CSN (1)
--------	------	----------	-----------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Conseil Central des Syndicats Nationaux
du Saguenay Lac St-Jean
73, Arthur Hamel Sud
Chicoutimi, Qc
RS 67H 3M9
Att: M. Gilles Gagnon

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Kenneth Gagnon</i>	82-04-02

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

'82 AVR -1 14 45

07080-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES ENTREPRISES
FUNERAIRES DU SAGUENAY LAC ST-JEAN (CSN)

ET

LA COOPERATIVE FUNERAIRE DU SAGUENAY

Article 1: BUT DE LA CONVENTION:

.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que d'assurer leur santé et leur bien-être et en même temps faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes.

Article 2: RECONNAISSANCE SYNDICALE:

.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat et ce pour l'ensemble de leurs relations avec l'employeur.

.02 Toute entente particulière entre un salarié et l'employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le syndicat.

Article 3: DROIT DE GERANCE:

.01 Le syndicat reconnaît le droit à l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention et en respectant toutes les lois et règlement qui régissent les coopératives:

a) Les employés reconnaissent comme personnel cadre les membres du conseil d'administration, le gérant ou toute personne désignée par le conseil d'administration.

b) Il est entendu que dans les sous-centres il peut y avoir un responsable rémunéré qui effectuera des travaux généralement fait par le personnel syndiqué. Ce responsable pourra être en dehors du personnel accrédité.

c) En tenant compte de notre type d'entreprise certaines tâches peuvent être accomplies par des bénévoles à la discrétion du conseil d'administration, et ce, après avoir épuisé la liste du personnel accrédité.

.02 Le salarié qui se croît lésé dans ses droits peut faire un grief selon l'article 17 de la convention.

Article 4: JURIDICTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.

.02 Aux fins d'application de la présente convention, l'employeur reconnaît que le syndicat peut nommer les représentants syndicaux qui sont des salariés de l'employeur.

.03 L'employeur reconnaît également que si le syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans ses établissements sur rendez-vous, pour négociation, enquête, griefs.

.04 Les officiers ou représentants du syndicat, après avoir averti par écrit l'employeur cinq jours ouvrables à l'avance, peuvent s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié. L'employeur ne refusera pas en autant que le service continu des opérations soit assuré.

Article 5: REGIME SYNDICAL:

.01 Tout salarié, ancien et nouveau, doit comme condition et maintien de son emploi, être membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle fixée par l'assemblée générale du syndicat.

.02 L'employeur déduit à chaque paie, sur les gains de chacun de ses salariés, une somme fixe déterminée par le syndicat. Cette somme représente une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction ou cotisation syndicale est déductible pour une semaine ou fraction de semaine de travail.

.03 Les sommes déduites sont remises au trésorier du syndicat mensuellement accompagnée d'une liste des salariés.

Article 6: ANCIENNETE:

.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu d'un salarié pour le compte de l'employeur en année, mois et jours du calendrier.

.02 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de 120 jours continus et au thanatologue 50 actes minimum de thanatologie.

- a) L'employeur peut se départir d'un salarié en période de probation lorsque celui-ci est jugé non satisfaisant.
- b) A la fin de la période de probation, le statut du salarié en probation devient celui du salarié régulier ou salarié régulier à temps réduit.
- c) Le salarié régulier et le salarié régulier à temps réduit accumulent de l'ancienneté et sont éligibles aux vacances et aux congés fériés.
- d) Les salariés occasionnels accumulent de l'ancienneté mais ne sont pas éligibles aux vacances et aux congés fériés.

Article 7: ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE:

.01 Si un salarié subit un accident de travail ou une maladie industrielle dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'employeur, il cumulera son ancienneté pendant deux ans. Après entente avec son employeur, il pourra convenir d'une année supplémentaire.

.02 Si un salarié régulier subit une maladie ou un accident, non prévu ou non régi par la loi des accidents du travail, son ancienneté continue de s'accumuler pendant douze (12) mois et après cette période, il ne fait que la maintenir pendant douze (12) mois additionnels.

.03 Si un salarié régulier est mis à pied pour une période de moins de six (6) mois, son ancienneté continue à s'accumuler pendant cette période et après cette période, il ne fait que la maintenir pendant vingt-quatre (24) mois.

Article 8: PERTE DE L'ANCIENNETE:

.01 Tout salarié perd son droit d'ancienneté:

- a) Lorsqu'il abandonne volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause.

Article 9: POSTE VACANT:

.01 Lorsqu'un poste est vacant ou nouvellement créé, il est offert au plus ancien en venant au moins ancien à condition qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

.02 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de 20 jours de travail.

Article 10: MISE A PIED & REEMBAUCHE:

.01 Les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers en tenant compte des exigences normales de la tâche.

.02 Le salarié aura un pré-avis d'une semaine s'il justifie de moins de un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et à huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu et plus.

.03 Les salariés ayant le plus d'ancienneté seront réembauchés les premiers en tenant compte des exigences normales de la tâche.

Article 11: SOUS-TRAITANCE:

.01 L'employeur pourra recourir au service extérieur pour la thanatologie dans le cas où le personnel couvert par l'accréditation ne peut suffire à la tâche.

Article 12: SEMAINE DE TRAVAIL:

.01 La semaine normale de travail comportera 37.5 heures.

.02 - Horaire de travail -

Les heures de travail sont réparties comme suit:

du lundi au vendredi: 8.30hrs à 12.00 hrs.
13.00 " à 17.00 hrs.

.03 Le syndicat convient que les employés thanatologues feront une semaine normale de travail accompagnée d'une fin de semaine de garde sans rémunération supplémentaire.

.04 Après avoir accompli une seconde semaine normale de travail, l'employeur s'engage à accorder à l'employé une fin de semaine de congé (samedi et dimanche) ainsi qu'un jour supplémentaire de congé soit le vendredi ou le lundi après entente avec l'employeur.

.05 En cas de non disponibilité ou de force majeure, l'employeur a le droit de faire entrer au travail le thanatologue qui sera en congé à ce moment.

Article 13: TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

.01 Tout temps fait par un salarié régulier en dehors de sa semaine régulière de travail, ce temps sera repris à taux simple.

.02 Advenant le cas où il y aurait plus de 24 heures d'accumulées, les deux parties se rencontreront pour discuter des modalités de reprises ou de paiement.

Article 14: CONGE ANNUEL PAYE:

.01 Tout salarié régulier régi par la présente convention a droit:

1) S'il n-a pas un (1) an de service continu au premier janvier de l'année courante à un congé continu et payé dont la durée est déterminée à raison de un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale d'un congé exigible excède deux (2) semaines.

2) Après un an de service l'employé a droit à un congé annuel payé de deux (2) semaines, rémunéré à 4%.

3) Après 3 ans de service, l'employé a droit à un congé annuel payé de trois (3) semaines.

Article 14: (suite)

4) après 5 ans de service l'employé a droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines.

5) Après douze (12) ans de service l'employé a droit à un congé annuel payé de cinq (5) semaines.

.02 Le choix de la prise de vacances se fait par ancienneté selon les besoins de l'entreprise.

.03 La rémunération d'une (1) semaine de vacances sera basée sur une paye normale de travail de l'employé.

.04 Le choix pour la prise des vacances estivales se fera entre le 1er janvier et le 1er mai de chaque année. La période de vacances comprendra un maximum de deux (2) semaines consécutives entre le 15 juin et le 15 septembre de chaque année.

Article 15: CONGES FERIES:

.01 Tout salarié régulier, tant qu'il demeure à l'emploi de l'employeur a droit aux jours de congés fériés et payé comme s'il était au travail dans tous les cas suivants:

- 1) Jour de l'An
- 2) Lendemain du Jour de l'An
- 3) 1er mai
- 4) 24 juin
- 5) 1er juillet
- 6) Fête du Travail
- 7) Actions de Grâces
- 8) Jour de Noël
- 9) Lendemain de Noël
- 10) Un congé mobile fixé par l'employeur avec un pré-avis de deux (2) jours.

.02 Tout jour de congé férié qui coïncide avec un samedi est reporté au vendredi qui précède: tout jour de congé férié qui coïncide avec un dimanche est reporté au lundi qui suit.

.03 Tout jour de congé férié qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié ou d'un autre congé, s'ajoute à ces vacances ou à cet autre congé.

.04 En raison des besoins du service pour la thanatologie, direction de funérailles, tout employé qui aura à travailler à l'occasion d'un jour férié, bénéficiera d'un congé à temps et demi repris pendant la semaine normale de travail, après entente avec l'employeur.

Exemple: Un employé régulier qui effectuerait 3 heures de travail le 24 juin se verrait accorder 4 heures et demie de congé pendant une semaine normale de travail.

Article 16: CONGES SCICIAUX:

.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé payé pour les périodes de temps normalement travaillées.
(à condition que l'employé ne soit pas en vacances)

a) Le décès de son conjoint ou d'un enfant: quatre (4) jours ouvrables consécutifs.

b) Le décès de son père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs.
Au cas où un employé devrait voyager le jour suivant les funérailles, ce jour peut être considéré comme absence en cas de décès; en aucun cas, plus de trois (3) jours ne sont payés.

c) Le mariage de son père, mère, fils, fille: le jour du mariage.

d) le mariage du salarié lui-même: trois (3) jours ouvrables.

Article 17: METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

.02 Tout salarié ou ancien salarié qui se croit lésé dans ses droits que lui reconnaît la présente convention peut présenter sa cause pour enquête, en suivant la méthode ci-après décrite:

.03 Première étape:

Si un salarié a une plainte, il doit soumettre son grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de l'occurrence de la plainte à l'employeur, par lettre recommandée ou poste certifiée.

Deuxième étape:

L'employeur doit donner sa réponse dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de ladite plainte ou grief.

Troisième étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il doit informer par écrit l'employeur, de son intention de soumettre son grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse du dit grief.

.04 Excepté, s'il y a entente au contraire ou si l'arbitre, à cause de circonstances particulières, en décide

autrement, tout arrangement provenant du règlement d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois, selon la procédure des griefs, sauf dans le cas où on aurait une erreur ou une omission dans la paie d'un salarié.

.05 Les dimanches, les congés statutaires et les vacances ne seront pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter chacune des étapes de la procédure des griefs. Les limites de temps fixées par cet article peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

.06 Tout différend ou grief s'élevant directement entre l'employeur ou le syndicat peut être soumis directement à une ou à l'autre des deux parties et si le cas en litige ne peut être réglé par les parties, le syndicat ou l'employeur peut alors recourir à l'arbitrage selon la procédure mentionnée à l'article 18.

.07 Toute décision à laquelle en arriveront l'employeur et le syndicat sera finale et obligatoire pour l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concernés.

Article 18: ARBITRAGE:

.01 Quand l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumis à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du Code du Travail.

.02 L'arbitre n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.

.03 Le choix des arbitres se fera tel que prévu par le Code du Travail.

.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et que la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition, sera finale et liera les parties à cette convention ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties pourront convenir, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.

Article 18: ARBITRAGE:

.05 Les séances d'arbitrage auront lieu à l'endroit où l'établissement de l'employeur est situé ou à tout autre endroit convenu par écrit par les deux parties. S'il n'y a pas eu entente à ce sujet, les séances d'arbitrage auront lieu à un endroit désigné par l'arbitre.

.06 L'arbitre dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés moitié moitié entre le syndicat et l'employeur.

Article 19: SALAIRES:

.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter, pendant la durée de cette convention, la liste des taux de salaires apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

.02 Le salaire sera payable par chèque, avant la fermeture des bureaux, tous les jeudis, sauf en cas de force majeure.

Article 20: SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL:

.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

.02 L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements.

.03 En tout, temps, sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux toutes les revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.

Article 21: DUREE DE LA CONVENTION:

.01 La présente convention a effet à compter de la date de la signature du contrat et demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 1984. Les décisions portant sur les questions monétaires ne seront en vigueur qu'à la date de la réouverture de l'entreprise.

Article 22: CONGE SANS SOLDE:

.01 L'employé a droit à un (1) congé sans solde d'un an sans perte d'ancienneté et ce, après entente avec le syndicat et l'employeur.

Article 23: L'employeur paiera un repas chaud complet à tout salarié se voyant dans l'impossibilité de prendre ces repas à la maison, ceci dû à son travail, si exécuté en dehors de la région géographique couvert par la Coopérative Funéraire du Saguenay.
L'allocation alors allouée se retrouve à l'annexe B de la présente convention.

ACCEPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Les parties aux présentes reconnaissent avoir en leur possession un exemplaire de ce document.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs mandataires respectifs, ont signé

Ce 4 ième jour de janvier 1982

à Jonquières, Qué.

Le Syndicat des employés
des entreprises funéraires
du Saguenay (csn)

par *J. Bergeron*
.....
.....

Le représentant de la CSN

par *Gilles Gagnier*

La Coopérative Funéraire
du Saguenay

par *André Turgeon*
Jacques Beaudin
Georges André Harvey

ANNEXE "A"

SALAIRES

Thanatologue et autres fonctions attribuées par le C.A.

du 1er nov. 1981 au 31 oct. 1982	\$24,000.00
du 1er nov. 1982 au 31 oct. 1983 (9% d'augmentation)	\$26,160.00
du 1er nov. 1983 au 30 avril 1984 (9% d'augmentation)	\$28,514.40

Secrétaire, réceptionniste, teneur de livres.

du 1er nov. 1981 au 31 oct. 1982	\$13,000.00
du 1er nov. 1982 au 31 oct. 1983 (8% d'augmentation)	\$14,040.00
du 1er nov. 1983 au 30 avril 1984 (8% d'augmentation)	\$15,163.20

TEMPS PARTIEL

Aide-empaumeur

Ceci comprend le transport de l'hôpital à la Coopérative et assistance à la thanatologie.

Prix fixe de \$8.00

Pour tout travail à l'extérieur, sauf à Chicoutimi: salaire minimum

Garde du salon

\$4.00 l'heure ou salaire minimum

Assistant-directeur des funérailles

\$25.00 par funérailles

Porteurs

\$10.00 par funérailles.

Concierge

Prix fixe de \$125.00 par mois.

NOTE: Voir article 21 DUREE DE LA CONVENTION (Les décisions portant sur les questions monétaires ne seront en vigueur qu'a la date de la réouverture de l'entreprise.)

ANNEXE "B"

TARIFICATION POUR LES REPAS:

Conformément à l'article 23 de la présente convention,
tout salarié aura droit à l'allocation suivante:

Déjeuner:	\$ 3.50
Diner:	\$ 5.50
Souper:	\$ 5.50

SIGNE CE. *4^{ième}*.....JOUR DE *janvier*.....1981

André Turunge

employeur

J. Bergeron

syndicat

COPIE CONFORME.

ANNEXE "C"

LES FONCTIONS

- 1.0 Les fonctions suivantes: thanatologue, directeur des funérailles, réceptionniste, secrétaire-teneur de livres, concierge, peuvent être assumées d'abord par le personnel régulier ou autre personnel au besoin. Le conseil d'administration déterminera le nombre de personnes requises pour assumer ces fonctions.
- 2.0 Le thanatologue doit détenir un permis reconnu. Il peut compter sur les services d'un assistant au besoin.
- Il est entendu que la fonction décrite à l'article 2 doit être assumée par le thanatologue.
 - Il doit prendre les dispositions pour aller chercher le corps.
 - Il fait le nécessaire pour l'embaumer selon les normes reconnues, tout en tenant compte des formules de décès fournies par les hôpitaux.
 - Il doit remettre le laboratoire dans un état de propreté parfaite, faisant en sorte que tout soit prêt pour le prochain embaumement.
 - En tout et partout, il doit respecter l'éthique de la profession, les lois et règlements gouvernementaux régissant l'acte proprement dit.
 - Il doit dresser la liste détaillée des articles vestimentaires et des objets trouvés sur le défunt et déposé cette liste dans un registre approprié.
 - Le thanatologue s'acquitte de toutes tâches connexes assignées par le conseil d'administration.
- 3.0
- Le directeur (trice) des funérailles:
 - Toute personne apte à remplir cette fonction pourra diriger les funérailles.
 - Il organisera le travail du personnel nécessaire pour les funérailles selon les critères fixés par le conseil d'administration ou son représentant.
 - Il dirigera les cérémonies funèbres à partir du salon d'exposition jusqu'au cimetière ou la crémation.

- Il remplira toutes tâches connexes à cette fonction.
- 4.0 - Réceptionniste:
- Cette tâche peut être accomplie par toute personne entraînée à cet effet.
 - Le réceptionniste reçoit les appels téléphoniques et les personnes recourant aux services de l'entreprise pour le choix du cercueil et des vêtements, pour la signature des contrats funèbres, l'établissement des documents nécessaires prévus par la Loi.
 - Il prépare les avis de décès à être envoyés aux médiums d'information.
 - Il verra à convoquer le personnel nécessaire pour l'embaumement et la direction des funérailles selon la liste fournie par le conseil d'administration.
 - Il remplit toutes autres tâches connexes.
- 5.0 - Secrétaire-teneur de livres:
- Il effectue toutes les activités relatives à la tenue des livres.
 - Il tient à jour le registre des membres.
 - Il s'occupe de la correspondance officielle.
 - Il fait la perception des comptes.
 - Il fournit verbalement ou par écrit toutes les informations qui lui seront demandées.
 - Il prépare le rapport mensuel à être présenté au conseil d'administration.
 - Il remplit toutes autres tâches connexes.
- 6.0 - Concierge:
- Il assure au besoin l'accès à la bâtisse en tout temps.
 - Il assure la propreté du mobilier et des locaux, au complet et en tout temps.

- 7.0 Si l'entreprise a des travaux reliés au service de la morgue, le thanatologue se doit d'exécuter le transport et les tâches connexes reliées à ce service.
- Il participe aux travaux coutumiers d'entretien.
 - Il doit garder en état de service convenable le matériel roulant.
 - Il assume toutes tâches connexes.
- 8.0 Tous les employés doivent respecter le règlements de régie interne de l'établissement et observer les directives particulières adoptées par le conseil d'administration.

LETTRE D'ENTENTE.

OBJET: Costumes pour directeur et assistant directeur de funérailles.

L'employeur s'engage dans les 60 jours qui suivront la signature de la convention collective a préparer une politique globale d'habillement pour les directeurs et assistants directeurs des funérailles.

SIGNE CE ^{sième}.....JOUR DE janvier.....1982

André Duruy
employeur

J. Beignon
syndicat

COPIE CONFORME.

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: Assurance-salaire, assurance-vie, régime de retraite:

Le syndicat et l'employeur verront à entreprendre des démarches afin de mettre sur pied un régime d'assurance-salaire, assurance-vie et régime de retraite.

Lors de la signature de la présente convention, les parties conviennent de se doter d'un délai de six(6) mois afin d'étudier les implications des présentes. Si après ce délai aucune entente n'intervient les parties se rencontreront pour extensionner ce délai.

SIGNE CE...^{4^{ième}}.....JOUR DE...^{janvier}.....1981

André Carrière
employeur

J. Bouchon
syndicat

COPIE CONFORME.

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: Location des voitures pour direction des funérailles:

L'employeur s'engage à donner priorité à ses employés réguliers pour la location des voitures pour la direction des funérailles (landeau à fleurs, voiture des porteurs. La voiture devra correspondre aux exigences de l'entreprise.

La tarification est fixée par l'employeur.

Pour ce qui est des sous-centres, les véhicules des employés réguliers ne se rendront que sur demande de la direction.

SIGNE.....CE JOUR DE ^{4^{ème}} janvier 1982

André Perruges
employeur

J. Buglion
syndicat