





6028-5

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

060285

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19483-01
Date	Signature 85-12-17	Reception 85-12-20	Durée	Du 85-09-19	Au 88-09-19	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Employés de l'Archevêché de Sherbrooke - GSD</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Corporation Archiepiscopale Catholique Romaine du Diocèse de Sherbrooke</b> Cimetière St-Michel de Sherbrooke 615 rue St-Michel Sherbrooke, Qué J1E 2L2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposit, si autre que les parties <b>Centrale des Synd. Démocratiques</b> Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>8772 (10)</u> Affiliation <u>9</u>

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

---

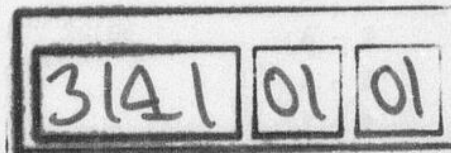
**Pour le commissaire général du travail**  
 Signature: **Céline Carrette /sg**      Date: **86-01-08**

Pour renseignements:     425, St-Armand, Québec G1R 4Z1 — 643-4970     265 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

19483-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE  
ROMAINE DU DIOCESE DE SHERBROOKE

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ARCHEVECHE DE  
SHERBROOKE (CSD) (Cimetière St-Michel)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'85 DEC 20 11 19

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1 - 2
2	DROIT DE LA DIRECTION	2
3	INTERPRETATION - VALIDITE	2 - 3
4	DEFINITION DES TERMES	3 - 4
5	SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE	5
6	DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL	5 - 6
7	ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE	6 - 7
8	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF	7 - 8
9	ARBITRAGE	8 - 9
10	MESURES DISCIPLINAIRES	9 - 10
11	ANCIENNETE	10 - 11
12	APPLICATION DE L'ANCIENNETE	12 - 13
13	HEURES DE TRAVAIL	13 - 14
14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14 - 15
15	FETES CHOMEES ET PAYEES	15 - 16
16	VACANCES ANNUELLES	16 - 17
17	CONGES MALADIE	17 - 18
18	CONGES DE MATERNITE - CONGES SOCIAUX	18 - 19
19	BENEFICES SOCIAUX ET FONDS DE RETRAITE	19 - 20
20	PAIEMENT DES SALAIRES	20
21	VETEMENTS DE TRAVAIL	20 - 21
22	DUREE DE LA CONVENTION	21

Annexe "A"

Annexe "B"

Annexe "C"

Lettre d'entente

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur en matière de conditions de travail, des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 11 juin 1980.
- 1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.
- 1.03 Nonobstant le paragraphe 1.02, le salarié saisonnier bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention au prorata du nombre d'heures de travail normalement effectuées par rapport au nombre d'heures de travail prévues à l'article 14.
- En aucun temps, il n'y a mise à pied d'un salarié saisonnier pour le remplacer par un autre saisonnier. L'emploi de salariés saisonniers ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste de salarié régulier. Ce salarié saisonnier a la priorité d'embauche lors d'une ouverture et il peut faire plus d'heures sans perdre son statut de salarié saisonnier.
- 1.04 Nonobstant le paragraphe 1.02, le salarié remplaçant ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait au régime syndical, durée et horaire de travail, taux de salaire, travail supplémentaire, vacances annuelles, jours fériés payés, congés sociaux et personnels et à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage uniquement sur les points qui précèdent.
- 1.05 A moins de stipulation contraire, le salarié en probation bénéficie des dispositions de la convention collective mais il peut être remercié de ses services en tout temps durant sa période probatoire sans qu'il puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage. Toutefois, le salarié en probation, mis à pied et réembauché dans les trois (3) mois de sa mise à pied, acquiert automatiquement sa permanence.
- 1.06 Toute personne non-régie par le certificat d'accréditation ne peut accomplir le travail qui est confié aux salariés membres de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, pour fin d'entraînement et pour effectuer du travail nécessitant l'engagement de salariés surnuméraires.

En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres de l'unité de négociation, sauf entente écrite avec le Syndicat ou dans les cas d'impossibilité par les salariés de faire ce genre de travail, ou dans les cas d'urgence.

Nonobstant les termes de la présente convention collective, l'Employeur pourra confier à des entrepreneurs, le déneigement de sa propriété.

## ARTICLE 2.- DROIT DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve le droit d'administrer et diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur peut émettre des règlements susceptibles d'assurer la bonne marche des opérations du cimetière. Copie des règlements concernant les salariés sera remise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'affichage desdits règlements. La transgression de tels règlements par le salarié peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires. Le salarié qui fait l'objet de telles mesures disciplinaires peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage. Dans tels cas, un arbitre peut apprécier la proposition de sanction par rapport à la faute.

## ARTICLE 3.- INTERPRETATION - VALIDITE

### 3.01 Interprétation

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.
- 2.- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

### 3.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

3.03

Computation des délais

Dans la computation de tout délai fixé par la présente convention ou imparti en vertu de quelque'une de ses dispositions;

- a) Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- b) Les jours non juridiques sont comptés; mais lorsque le dernier jour est non juridique, le délai est prorogé au premier jour juridique suivant.
- c) Le samedi est assimilé à un jour non juridique.

ARTICLE 4.- DEFINITION DES TERMES

4.01

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

- a) Convention: la présente convention collective de travail.
- b) Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- c) Mise à pied: perte d'emploi d'un salarié due à un manque de travail.
- d) Représentant syndical: de façon générale, ce terme désigne un permanent syndical ou toute personne dûment mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.
- e) Salarié: les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 1.01.
- f) Salarié régulier: tout salarié ayant complété sa période probatoire et à qui l'Employeur fournit cent cinquante-sept (157) jours de travail payé entre le 1er avril et le 15 novembre.
- g) Salarié saisonnier: tout salarié ayant complété sa période probatoire et à qui l'Employeur paie entre le 1er mai et le 30 octobre l'équivalent de cent dix (110) jours de salaire, incluant tous les bénéfices prévus dans la présente convention collective. Le salarié saisonnier a priorité sur toute autre personne lorsque vient le temps d'embaucher un salarié régulier et il n'est pas nécessaire qu'il refasse une nouvelle période probatoire. Le salarié saisonnier peut remplacer un employé régulier en dehors de la période de travail saisonnière sans toutefois acquérir le statut de salarié régulier.

h) Salarié remplaçant: tout salarié saisonnier ou occasionnel appelé à remplacer un salarié absent pour l'une des raisons suivantes:

Maladie ou accident, y compris les accidents de travail.

Vacances.

Congés relatifs à la maternité.

Autres congés autorisés par la présente convention.

Non disponibilité des salariés mis à pied.

Refus de travailler.

Toutefois, les saisonniers ont une priorité de rappel avant d'embaucher un salarié occasionnel.

i) Salarié occasionnel: Tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail. L'embauche de salarié occasionnel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'engagement de salarié régulier ou saisonnier. Toutefois, avant d'embaucher un salarié occasionnel, l'Employeur doit accorder la priorité aux salariés saisonniers aptes et disponibles.

j) Affichage: Il est entendu que l'accès d'un salarié au poste de salarié régulier ou de salarié saisonnier devra se faire par voie d'affichage.

k) Conjoint: l'homme et la femme:

1- qui sont mariés et cohabitent; ou

2- qui vivent ensemble maritalement et qui:

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;

ii) sont publiquement présentés comme conjoints.

l) Ancienneté: La durée totale du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.

m) Salarié en probation: tout nouveau salarié qui n'a pas complété, à compter de la date de sa dernière embauche, soixante (60) jours ouvrables effectivement travaillés au service de l'Employeur.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE

- 5.01 *Tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.*
- 5.02 *Tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier suivant sa première journée de travail et ce, comme condition du maintien de son emploi.*
- 5.03 *Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.*
- 5.04 *L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant les montants perçus à chacun d'eux avec la liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.*
- 5.05 *L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres; cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions du paragraphe 5.04.*

ARTICLE 6.- DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL

- 6.01 *Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, le Syndicat désigne un délégué syndical et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.*
- 6.02 *Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son supérieur immédiat, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur.*

- 6.03
- a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent subvenir entre les parties.
  - b) Le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux du travail ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur. Le représentant syndical doit au préalable obtenir l'autorisation de l'Employeur mais, cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 7.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

- 7.01 L'Employeur accorde un permis d'absence à un (1) délégué officiellement mandaté par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Cette absence est autorisée sans perte de traitement mais pour un maximum de quatre (4) jours par année contractuelle.
- Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance. Lorsque requis, le délégué aux réunions des instances pourra être appelé à faire la démonstration de son assistance à ces activités syndicales.
- 7.02 A l'occasion des réunions de négociation avec l'Employeur pour la négociation ou le renouvellement de la convention, un (1) salarié est libéré sans perte de traitement régulier et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le droit de grève ou lock-out est exercé.
- 7.03 Tout salarié peut, pour des raisons sérieuses et en autant que les besoins de l'entreprise le permettent, demander à l'Employeur de lui accorder un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois et ce, sans perte d'ancienneté. A la fin de ce congé sans solde, le salarié réintègre la fonction qu'il détenait au moment de son départ. Un congé sans solde ne peut pas s'ajouter à une période de vacances à moins de raisons majeures et en autant que les besoins de l'entreprise le permettent.

- 7.04 Tout salarié régulier et tout salarié saisonnier bénéficient à l'intérieur d'une année civile, d'un congé sans solde de dix (10) jours ouvrables, déductibles des garanties mentionnées aux paragraphes 4.01 F et 4.01 G, qu'ils pourront utiliser après entente avec l'Employeur. Cependant, ce ou ces congés seront pris dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande du salarié et ils seront accordés par ancienneté.

ARTICLE 8.- PROCÉDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

- 8.01 Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours de calendrier de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de la connaissance raisonnable qu'il a pu en avoir.
- 8.02 Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception du grief.
- 8.03 Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 9.
- 8.04 Grief collectif  
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 8.05 Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.
- 8.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'Employeur et le Syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.
- 8.07 Le défaut de se conformer aux délais prévus à l'article 8.01 rend le grief nul et non avenu.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Employeur et ne peut être invoquée comme précédent, et vice versa.

ARTICLE 9.- ARBITRAGE

- 9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant le délai mentionné au paragraphe 8.02, le Syndicat ou l'Employeur, peut par avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.
- 9.02 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une des parties demande que l'arbitre soit nommé selon les dispositions du Code du Travail.
- 9.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit informer par écrit promptement l'autre partie.
- 9.04 Pouvoirs de l'arbitre
- L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.
- Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de privation de salaire ou d'avantages prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie, avec intérêts.
- 9.05 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi, au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire qu'a pu perdre le salarié mais cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu

et est déterminée en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

- 9.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider du grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.
- 9.07 Témoins
- Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans perte de traitement, pour la durée de l'audition ou de son témoignage.
- 9.08 Le délégué syndical peut assister à l'arbitrage et lorsqu'il décide de le faire, il ne subit aucune perte de traitement pour cette absence de son travail.
- 9.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.
- 9.10 La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition du grief. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.
- 9.11 L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.12 Les délais prévus à l'article 9 sont de déchéance à moins que les parties ou leurs représentants décident, par entente mutuelle écrite, de les modifier.

#### ARTICLE 10.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 10.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives et sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de grief telle qu'apparaissant à l'article 8 et à l'arbitre unique prévu à l'article 9.

10.03 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus de neuf (9) mois dans le cas des salariés réguliers et dix (10) mois dans le cas des salariés saisonniers. L'Employeur s'il décide de donner un avis écrit doit le faire dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non avenue.

10.04 Tout salarié recevant une mesure disciplinaire peut en accuser réception mais en aucun moment sa signature ne constitue un aveu de culpabilité. Tout avis disciplinaire remis au salarié fait l'objet d'un envoi au Syndicat.

10.05 Pour le maintien de la discipline et du bon ordre, l'Employeur adoptera les mesures disciplinaires suivantes:

- a) Dans le cas d'une première offense: une réprimande verbale.
- b) Dans le cas d'une deuxième offense: une réprimande écrite.
- c) Dans le cas d'une troisième offense: une suspension de un (1) à cinq (5) jours.
- d) Dans le cas d'une quatrième offense: l'Employeur adoptera les mesures qui s'imposent.

L'Employeur peut sans préavis suspendre ou congédier un salarié si la nature et la gravité de l'offense causé par ce dernier rendent nécessaire une suspension ou un congédiement. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'Employeur doit remettre par écrit au salarié et au Syndicat, dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la suspension ou le congédiement, les motifs de sa décision.

10.06 Il est entendu que les avertissements seront donnés avec courtoisie et privément ou en la présence du représentant syndical.

#### ARTICLE 11.- ANCIENNETE

11.01 L'Employeur tient à date deux (2) listes d'ancienneté distinctes, une pour les réguliers, une autre pour les saisonniers. Chaque salarié est placé sur ces listes par ordre d'ancienneté.

- 11.02 L'ancienneté de chacun des salariés est celle qui apparaît à l'annexe "B". Toute correction à cette liste doit se faire à l'anniversaire de la convention et toute erreur peut faire l'objet d'un grief tel que prévu à l'article 8.
- 11.03 Lorsqu'un salarié en probation termine sa période probatoire, son ancienneté compte à partir de la date de sa première journée de travail.
- 11.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident ou mise à pied suite à un manque de travail pour une durée inférieure à un (1) an ou congé approuvé par l'Employeur ou prévu formellement par la convention.
- 11.05 Le salarié perd son droit d'ancienneté:
- 1) lors d'un congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
  - 2) démission.
- Le salarié est considéré avoir démissionné pour les motifs suivants:
- 1) omission de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied suivi d'un rappel au travail dans les cinq (5) jours de calendrier suivant le rappel par lettre recommandée adressée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié;
  - 2) mise à pied pour manque de travail d'une durée supérieure à un (1) an si le salarié a moins de trois (3) ans d'ancienneté; dix-huit (18) mois si le salarié a plus de trois (3) ans d'ancienneté;
  - 3) maladie ou accident autre qu'un accident de travail et dont la durée est supérieure à dix-huit (18) mois;
  - 4) accident de travail dont la durée est supérieure à trois (3) ans;
  - 5) absence du travail pendant plus de cinq (5) jours consécutifs sans préavis ou motifs suffisants.

- 12.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre tels que promotions, mutation, rétrogradations, occupations vacantes ou nouvelles, la préférence d'emploi est accordée au salarié régulier le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction. Lorsque l'ancienneté est égale, c'est le nombre de personne à charge qui s'applique.
- Si aucun salarié régulier ne peut combler adéquatement la fonction, la préférence est alors accordée au salarié saisonnier le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.
- 12.02 Aux fins de cette convention, un salarié possède les qualifications lorsqu'il est capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, après une période d'entraînement de vingt (20) jours de travail. Sa période d'entraînement terminée, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation si ce dernier ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié non satisfait de la décision de l'Employeur dans ce cas peut soumettre un grief.
- Toutefois, si l'Employeur constate après un minimum de deux (2) jours d'entraînement que le salarié cause des dommages ou qu'il ne semble pas posséder les aptitudes de base requises pour assumer ladite fonction, l'Employeur pourra retourner le salarié à son ancienne occupation.
- 12.03 Lorsqu'un poste devient vacant à l'intérieur d'une classification ou lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur doit afficher un avis, pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, à un endroit accessible aux salariés. Le salarié qui désire obtenir telle occupation doit postuler par écrit en indiquant ses qualifications et transmettre sa demande à l'Employeur.
- 12.04 L'occupation est accordée au salarié qualifié conformément au paragraphe 12.01.
- 12.05 Le salarié qui accepte un poste comme résultat d'un affichage peut, après une période d'essai ne dépassant pas trente (30) jours de travail, retourner à son ancienne occupation et au taux de salaire de son ancienne occupation.
- 12.06 Lessalariés qui ont été mis à pied seront rappelés par alternance dans chaque classification, à moins qu'ils ne soient capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

12.07

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié est alors payé selon le taux de salaire prévu pour le travail qu'il occupe.

ARTICLE 13.- HEURES DE TRAVAIL

13.01

La secrétaire est considérée comme un salarié régulier et son horaire de travail se répartit sur la base de deux (2) semaines de la façon suivante:

La première semaine comporte trente (30) heures de travail réparties du lundi au vendredi de 09:00 à 12:00 heures et de 13:30 à 16:30 heures.

La deuxième semaine comporte trente-trois (33) heures de travail réparties du lundi au vendredi de 09:00 à 12:00 heures et de 13:30 à 16:30 heures ainsi que le samedi de 09:00 à 12:00 heures.

13.02

Pendant la période du 1er avril au 15 novembre, la journée de travail des salariés réguliers est de 08:00 à 12:00 heures et de 13:00 à 17:00 heures.

Lorsque du travail relatif à l'inhumation est requis le samedi, les salariés réguliers alternent pour exécuter le travail et maintiennent cette alternance même pendant les vacances ou autre absence de travail de façon à ce qu'il y ait toujours un salarié régulier disponible le samedi.

Pendant la période du 16 novembre au 31 mars, les salariés réguliers sont soumis aux mêmes exigences que celles prévues au sous-paragraphe précédent. Toutefois, pendant cette période, le salarié régulier sera assisté par un salarié saisonnier qui aura donné un avis de sa disponibilité à la fin de l'été. Si aucun saisonnier n'est disponible, l'Employeur pourra recourir aux services de salariés occasionnels. Il est bien entendu que tout travail exécuté le samedi est un travail relié directement aux inhumations de ce jour-là.

- 13.03 *Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée, de 10:00 à 10:15 heures et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, de 15:00 à 15:15 heures. A chacune des pauses, un salarié est autorisé à sortir des lieux du travail pour aller quérir des choses pour le groupe.*
- 13.04 *Tout salarié accomplissant un travail malpropre aura le temps de se laver avant sa période de repas et à la fin de sa journée de travail. Les périodes de lavage ne doivent pas excéder dix (10) minutes par jour.*
- 13.05 *En corrélation avec les paragraphes 4.01 F et 4.01 G, une journée de travail correspond à huit (8) heures de travail payé.*

ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 *Tout travail accompli en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré à 150% du salaire régulier.*
- 14.02 *A l'exception du travail du samedi prévu au paragraphe 13.01, tout travail accompli le samedi est rémunéré à 150% du salaire régulier.*
- Tout salarié régulier ou saisonnier appelé à faire des travaux d'inhumation le samedi reçoit une rémunération équivalente à 150% du salaire régulier pour les heures effectivement travaillées mais cette rémunération n'est jamais inférieure à quatre (4) heures à taux régulier.*
- Si un salarié est appelé au travail le samedi, le travail à exécuter se limitera à l'inhumation, sous réserve d'exécuter tout autre travail requis pour ladite inhumation.*
- Pour les fins du présent article, le mot "inhumation" doit s'entendre dans le sens suivant: mise en terre des corps et des cendres et fermeture de la fosse.*
- 14.03 *Un salarié requis de travailler le dimanche est rémunéré au taux double de son salaire régulier et ce, pour un minimum de quatre (4) heures.*

- 14.04 Un salarié requis de travailler lors d'un jour de congé férié est rémunéré au taux double du salaire régulier pour les heures effectivement travaillées avec rémunération minimum équivalent à trois (3) heures au taux double. De plus, le salarié a droit de reprendre le jour de congé à une date convenue entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 15.- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 15.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés être des jours de fêtes chômés et payés ou congés fériés pour les salariés réguliers.
- Le Premier de l'an
  - Le lendemain du Premier de l'An
  - Le Vendredi Saint
  - Le Lundi de Pâques
  - Le Lundi de la semaine où se situe le 24 mai
  - La Fête Nationale des Québécois
  - Le Jour du Canada
  - La Fête du Travail, le 1er lundi de septembre
  - Le Jour d'Action de Grâce, le 2ième Lundi d'octobre
  - Le Jour de Noël
  - Le lendemain de Noël
- Lorsqu'une fête tombe un jour ouvrable autre que le lundi ou le vendredi, la fête est célébrée le jour même sauf si l'Employeur est d'accord à ce qu'elle soit célébrée un autre jour.
- 15.02 Lorsqu'un des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent tombe le samedi, il est célébré le vendredi et lorsqu'il tombe le dimanche, il est célébré le lundi.
- 15.03 Les salariés saisonniers ont droit aux jours de fêtes, mentionnés à l'article 15.01 en autant que ceux-ci soient au travail.
- 15.04 Le salarié reçoit pour ce jour de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.
- 15.05 Si un de ces jours tombe, au cours des vacances payées, le salarié régulier a droit de prendre une journée additionnelle de vacances.

15.06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédent ou suivant le congé payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement pour raison sérieuse.

ARTICLE 16.- VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Tout employé régulier couvert par la présente convention a droit:
- a) s'il a moins d'un (1) an de service au 31 décembre de l'année précédente, à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service payé à son taux de salaire régulier mais ne devant en aucun cas excéder dix (10) jours ouvrables;
  - b) s'il a un (1) an de service au 31 décembre de l'année précédente, deux (2) semaines régulières de travail payées à son taux de salaire régulier;
  - c) s'il a trois (3) ans de service au 31 décembre de l'année précédente, trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
  - d) s'il a huit (8) ans de service au 31 décembre de l'année précédente, quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- 16.02 La prise des vacances se fait entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante et l'Employeur doit accorder les vacances selon l'ordre d'ancienneté. Les salariés réguliers peuvent prendre toutes leurs vacances entre le 15 juin et le 15 septembre à la condition qu'il y ait toujours un salarié régulier au travail.
- 16.03 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances et en même temps que la paie régulière.
- 16.04 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.05 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.

- 16.06 L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année et les salariés doivent exprimer le choix de leurs périodes de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée avant le 1er mai de chaque année.

ARTICLE 17.- CONGES MALADIE

- 17.01 Le terme "congé maladie" désigne toute période pendant laquelle un salarié a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la Loi des Accidents du Travail. Pour bénéficier du congé de maladie, le salarié doit informer son Employeur dès le premier jour, sauf pour raison majeure.
- 17.02 Tout salarié régulier et tout salarié saisonnier a droit à un crédit de congé maladie de trois-quart (3/4) de jour par mois de service. Un (1) mois de service se définit comme une période de temps d'un (1) mois de calendrier où le salarié a été présent au travail pendant au moins 50% des jours ouvrables du mois concerné. Ces jours sont non cumulatifs d'année en année et le solde des jours non utilisés au 31 décembre de l'année est payé au taux du salaire régulier et est versé au salarié avec la première paie suivant le 31 décembre.
- 17.03 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, lorsque personne à la maison, autre que le salarié, ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) jours de congé maladie accumulés, par maladie.
- 17.04 Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un salarié est absent pour congé maladie, selon la définition contenue au paragraphe 17.01, est retranchée de son congé maladie accumulé.
- 17.05 L'Employeur peut exiger du salarié absent pour maladie un certificat médical attestant de la nature et de la durée de la maladie.
- Cependant, ce certificat est aux frais de l'Employeur si le salarié est absent moins de trois (3) jours. L'Employeur peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, toutefois le coût de l'examen est à la charge de l'Employeur.

- 17.06 Tout salarié reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été mis à pied par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit au crédit maladie pour la période de son absence.
- 17.07 Tout salarié inéligible au congé maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit maladie aura droit au congé maladie non payé.
- 17.08 L'Employeur maintient un registre des congés maladie inutilisés. Advenant des erreurs, le salarié peut se servir de la procédure de grief s'il lui est impossible de faire corriger l'erreur de gré à gré. Le salarié a aussi droit de connaître, sur demande, le nombre de congés maladie accumulés à son crédit.
- 17.09 Tout salarié disposant de congés maladie non utilisés à son crédit, reçoit au moment de la cessation de son emploi ou de sa mise à la retraite, une allocation égale à son crédit de congés maladie, calculée au taux de salaire qu'il gagnait juste avant son départ. En cas de décès du salarié avant la cessation de son emploi, les congés maladie accumulés à son crédit sont payés sous forme de prime en espèces à ses ayants-droit.

ARTICLE 18.- CONGES DE MATERNITE - CONGES SOCIAUX

- 18.01 Tout salarié régulier qui est au travail a droit à une absence sans perte de traitement pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:
- a) Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
  - b) Lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur ainsi que son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
  - c) Lors du décès de son grand-père, sa grand-mère, du grand-père, de la grand-mère de son conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, des oncles et des tantes: une (1) journée ouvrable, se terminant le jour des funérailles.
  - d) Lorsque les décès ci-haut mentionnés se produisent à une distance de plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle, ouvrable ou non

à la condition que le salarié assiste aux funérailles et qu'il fournisse à son retour une attestation concernant sa présence aux funérailles.

- e) Lors de la naissance de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours, qu'il pourra prendre dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance.

Le salaire reçu pour chacune des journées de congé énumérées auparavant est celui que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.

Advenant le cas où les événements ci-haut mentionnés surviennent pendant les vacances ou pendant un congé autorisé par la présente convention, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

18.02

Toute salariée régulière enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, selon les modalités suivantes:

- a) La salariée, sur production d'un certificat médical attestant la grossesse, peut cesser de travailler à n'importe quel moment pendant la grossesse.
- b) La salariée peut reprendre son travail 45 jours après l'accouchement mais doit le faire avant que ne soit écoulée une période de 18 semaines suivant la semaine où l'accouchement a effectivement eu lieu.
- c) A son retour au travail, la salariée est placée au travail qu'elle occupait avant de quitter pour son congé de maternité et elle ne doit subir aucune déduction dans son ancienneté pour la période de temps où elle a été absente pour cette raison.
- d) Si, à la fin de la période prévue pour son retour au travail, la salariée ne peut revenir, elle est considérée avoir démissionné sauf si elle démontre qu'elle est malade.

#### ARTICLE 19.- BÉNÉFICES SOCIAUX ET FONDS DE RETRAITE

19.01

L'Employeur continue de maintenir le plan d'assurance-groupe qui couvre les salariés. Le coût de cette assurance-groupe est défrayé à parts égales par l'Employeur et le salarié.

- 19.02            *Aucun bénéficiaire du plan d'assurance-groupe actuel ne peut être changé à moins d'une entente entre les parties.*
- 19.03            *L'Employeur maintient le régime de rentes de placement tel que défini dans le pamphlet soumis par la Compagnie Manu-Vie en date du 6 octobre 1980 et aucune des stipulations ne peut être changée sans l'assentiment du Syndicat.*
- De plus, le salarié continue de recevoir à la fin de chaque année un état de compte des montants déposés à son nom en vertu du plan d'épargne-retraite antérieur.*

ARTICLE 20.-            PAIEMENT DES SALAIRES

- 20.01            *Les salaires et les traitements seront payables chaque semaine, le jeudi, ils correspondent à l'annexe "A" ci-jointe, et font partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque salarié reçoit sa paie par chèque avec un état détaillé des retenues ainsi que de son salaire comportant au moins les renseignements suivants:*
- 1- *Le nom de l'Employeur*
  - 2- *Les nom et prénom du salarié*
  - 3- *L'identification de l'embauche du salarié*
  - 4- *La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement*
  - 5- *Le nombre d'heures payées au taux normal*
  - 6- *Le nombre d'heures supplémentaires avec la majoration applicable*
  - 7- *La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées*
  - 8- *Le taux de salaire*
  - 9- *Le montant du salaire brut*
  - 10- *La nature et le montant des déductions opérées*
  - 11- *Le montant du salaire net versé au salarié.*
- 20.02            *Tout salarié, à qui l'Employeur demande d'exercer la fonction de chef d'équipe a droit à une prime de \$0.50 l'heure ajoutée à son salaire régulier et cette prime est aussi assujettie au paiement du temps supplémentaire lorsqu'il y a lieu.*

ARTICLE 21.-            VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01            *En guise de compensation pour l'achat d'équipement de travail, tel que bottes, masque, etc..., l'Employeur accepte de verser aux salariés, tant réguliers que*

saisonniers, un montant de \$10.00 par mois de travail. Le paiement de ce montant se fait en deux (2) versements égaux à la fin d'avril et à la fin d'octobre de chaque année et ce, en ce qui regarde les salariés réguliers. Quant aux salariés saisonniers, ils reçoivent ce versement à tous les deux (2) mois. L'Employeur s'engage à fournir les manteaux de pluie.

- 21.02 Lorsqu'il y a exhumation de cadavre, l'Employeur est tenu de fournir l'équipement suivant: habit, bottes, gants, masque adéquat. De plus, l'Employeur doit obtenir des informations relatives à la cause du décès et si cette cause en est une qui est de nature contagieuse, aucun salarié ne peut être tenu de travailler à cette exhumation s'il prétend que sa vie peut être en danger s'il exécute ce travail.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention d'une durée de trente-six (36) mois, s'applique à compter du 19-09-85 jusqu'au 19-09-88.
- 22.02 L'Employeur verse à chaque salarié régulier ou saisonnier et ce, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, les sommes dues depuis le 20-09-85 en guise de rétroactivité.
- 22.03 Lors du renouvellement de la convention, la convention expirée demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à SHERBROOKE, ce 17 ième jour de DEC 1985.

Marcel Simons

Gilles Labé

François Desrosiers, dir.

Clair Blais

Pour: LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE  
CATHOLIQUE ROMAINE DU DIOCESE  
DE SHERBROOKE.

Pour: SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(C.S.D.) (Cimetière St-Michel)

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE LE 19-09-85

		<u>Début</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
- Salarié régulier	\$0.48	\$9.24	\$9.67	\$10.10
- Secrétaire	\$0.39	\$7.56	\$7.91	\$ 8.26
- Salarié saisonnier	\$0.34	\$6.57	\$6.88	\$ 7.19
- Salarié occasionnel	Salaire minimum			

ECHELLE DE SALAIRE LE 19-09-86

- Salarié régulier	\$0.40	\$9.64	\$10.07	\$10.50
- Secrétaire	\$0.33	\$7.89	\$ 8.24	\$ 8.59
- Salarié saisonnier	\$0.29	\$6.86	\$ 7.17	\$ 7.48
- Salarié occasionnel	Salaire minimum			

ECHELLE DE SALAIRE LE 19-09-87

- Salarié régulier	\$0.42	\$10.06	\$10.49	\$10.92
- Secrétaire	\$0.34	\$ 8.23	\$ 8.58	\$ 8.93
- Salarié saisonnier	\$0.30	\$ 7.16	\$ 7.47	\$ 7.78
- Salarié occasionnel	Salaire minimum			

Les salariés changent d'échelon à l'anniversaire de leur date d'embauche.

ANNEXE "B"

Si l'indice des prix à la consommation (Statistiques Canada) de septembre de l'année en cours par rapport à septembre de l'année précédente dépasse 10%, l'Employeur verse un montant forfaitaire équivalent au salaire total gagné de septembre à septembre des mêmes années mentionnées plus-haut multiplié par la différence entre le pourcentage de l'indice des prix à la consommation (Statistiques Canada) et le 10%. Toutefois, le résultat de cette opération ne pourra pas dépasser 3%.

Le paiement du montant forfaitaire se fait dans les trente (30) jours de la parution de l'indice de septembre de l'année en cours et est versé à tous les salariés qui ont travaillé dans l'année.

EXEMPLE: De septembre à septembre: Salaire annuel gagné: \$10,000  
Indice des prix à la consommation: 12%

Calcul: 12% (IPC) - 10% (conv.) : 2% indexation

\$10,000 (sal. annuel gagné) x 2% (indexation) : \$ 200. forfaitaire

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>SALARIES REGULIERS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>ECHOLON</u>
Gilles Aubé	76-02-23	3
Claire Chouinard	81-11-23	3
 <u>SALARIES SAISONNIERS</u>		
Clovis Blais	80-08-25	3
Claude André Boisvert	84-05-08	2

Aucun salarié ne subit de baisse de salaire dû au fait de la signature de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

ET : LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE ROMAINE DU  
DIOCESE DE SHERBROOKE

\* \* \* \* \*

Les parties aux présentes sont d'accord pour que le rappel et la mise à pied des salariés s'effectuent comme suit:

SALARIES REGULIERS: pour 1985:

Mise à pied - 15 novembre

Pour 1986:

Rappel au travail: 31 mars

Mise à pied : 14 novembre

Pour 1987:

Rappel au travail: 30 mars

Mise à pied : 13 novembre

Pour 1988:

Rappel au travail: 1er avril

SALARIES SAISONNIERS: pour 1985:

Mise à pied : 1er novembre

Pour 1986:

Rappel au travail: 28 avril

Mise à pied : 31 octobre

...2/

SALARIES SAISONNIERS (suite)

Pour 1987

Rappel au travail: 4 mai

Mise à pied : 30 octobre

Pour 1988:

Rappel au travail: 2 mai

Les salariés seront avisés le vendredi qui précède leur mise à pied. Cependant, si l'Employeur requiert les services des salariés pour une période plus longue que celle prévue ci-haut, il pourra le faire en avisant les salariés une (1) semaine à l'avance.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke  
ce \_\_\_\_\_ 17 ième jour de DEC 1985.

CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE  
ROMAINE DU DIOCESE DE SHERBROOKE

Marcel Simonsen

Francis Desruisseau, dir

\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

Gilles Aubé

Clavin Blais

Blais



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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19483-01</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>85-12-18</b> Réception: <b>86-01-16</b> Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de l'Archevêché de Sherbrooke - CSD</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Corporation Archevêcale Catholique Romaine du Diocèse de Sherbrooke</b> Cimetière St-Michel de Sherbrooke 615 rue St-Michel Sherbrooke, Qué J1E 2L2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Synd. Démocratiques</b> Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région: <u>05-00</u> Activité: <u>8772 (10)</u> Affiliation: <u>9</u>

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**

**ENTENTE: Congés de maternité - congés sociaux**

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>86-01-24</b>

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

**RECHERCHE**

- d) Lorsque les décès ci-haut mentionnés se produisent à une distance de plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle, ouvrable ou non à la condition que le salarié assiste aux funérailles et qu'il fournisse à son retour une attestation concernant sa présence aux funérailles.
- e) Lors de la naissance de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours qu'il pourra prendre dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance.

'86 JAN 16 11 01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

ET : LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE ROMAINE DU  
DIOCESE DE SHERBROOKE

\* \* \* \* \*

Les parties aux présentes sont d'accord pour que l'article 18 de la convention collective se lise comme suit:

ARTICLE 18.- CONGES DE MATERNITE - CONGES SOCIAUX

18.01

Tout salarié régulier et saisonnier qui est au travail a droit à une absence sans perte de traitement pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:

- a) Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- b) Lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur ainsi que son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- c) Lors du décès de son grand-père, sa grand-mère, du grand-père, de la grand-mère de son conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, des oncles et des tantes: une (1) journée ouvrable, se terminant le jour des funérailles.
- d) Lorsque les décès ci-haut mentionnés se produisent à une distance de plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle, ouvrable ou non à la condition que le salarié assiste aux funérailles et qu'il fournisse à son retour une attestation concernant sa présence aux funérailles.
- e) Lors de la naissance de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours qu'il pourra prendre dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance.

Le salaire reçu pour chacune des journées de congé énumérées auparavant est celui que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.

Advenant le cas où les événements ci-haut mentionnés surviennent pendant les vacances ou pendant un congé autorisé par la présente convention, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

18.02

Toute salariée régulière enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, selon les modalités suivantes:

- a) La salariée, sur production d'un certificat médical attestant la grossesse, peut cesser de travailler à n'importe quel moment pendant la grossesse.
- b) La salariée peut reprendre son travail quarante-cinq (45) jours après l'accouchement mais doit le faire avant que ne soit écoulée une période de dix-huit (18) semaines suivant la semaine où l'accouchement a effectivement eu lieu.
- c) A son retour au travail, la salariée est placée au travail qu'elle occupait avant de quitter pour son congé de maternité et elle ne doit subir aucun déduction dans son ancienneté pour la période de temps où elle a été absente pour cette raison.
- d) Si, à la fin de la période prévue pour son retour au travail, la salariée ne peut revenir, elle est considérée avoir démissionné sauf si elle démontre qu'elle est malade.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke ce  
18 ième jour de décembre 1985.

CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE  
ROMAINE DU DIOCESE DE SHERBROOKE

Marcel Simoneau

Francis Desruisseaux, l.c.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

Gilles Aubé

Colvin Blair

[Signature]





6028-5

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

060285

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19483-01
Date	Signature 85-12-17	Reception 85-12-20	Durée	Du 85-09-19	Au 88-09-19	Nombre de salariés régis par la convention collective 5	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Employés de l'Archevêché de Sherbrooke - GSD</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Corporation Archevêcale Catholique Romaine du Diocèse de Sherbrooke</b> Cimetière St-Michel de Sherbrooke 615 rue St-Michel Sherbrooke, Qué J1E 2L2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Synd. Démocratiques</b> Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>8772 (10)</u> Affiliation <u>9</u>

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10     11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.    Voir au verso pour les codes

Remarques

---

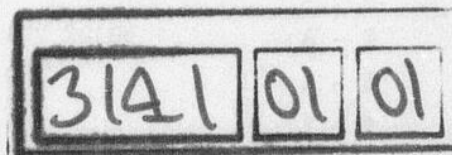
Pour le commissaire général du travail  
 Signature: **Céline Carrette /sg**    Date: **86-01-08**

Pour renseignements     425, St-Armand, Québec G1R 4Z1 — 643-4970     265 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

19483-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE  
ROMAINE DU DIOCESE DE SHERBROOKE

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ARCHEVECHE DE  
SHERBROOKE (CSD) (Cimetière St-Michel)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'85 DEC 20 11 19

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1 - 2
2	DROIT DE LA DIRECTION	2
3	INTERPRETATION - VALIDITE	2 - 3
4	DEFINITION DES TERMES	3 - 4
5	SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE	5
6	DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL	5 - 6
7	ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE	6 - 7
8	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF	7 - 8
9	ARBITRAGE	8 - 9
10	MESURES DISCIPLINAIRES	9 - 10
11	ANCIENNETE	10 - 11
12	APPLICATION DE L'ANCIENNETE	12 - 13
13	HEURES DE TRAVAIL	13 - 14
14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14 - 15
15	FETES CHOMEES ET PAYEES	15 - 16
16	VACANCES ANNUELLES	16 - 17
17	CONGES MALADIE	17 - 18
18	CONGES DE MATERNITE - CONGES SOCIAUX	18 - 19
19	BENEFICES SOCIAUX ET FONDS DE RETRAITE	19 - 20
20	PAIEMENT DES SALAIRES	20
21	VETEMENTS DE TRAVAIL	20 - 21
22	DUREE DE LA CONVENTION	21

Annexe "A"

Annexe "B"

Annexe "C"

Lettre d'entente

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur en matière de conditions de travail, des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 11 juin 1980.
- 1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.
- 1.03 Nonobstant le paragraphe 1.02, le salarié saisonnier bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention au prorata du nombre d'heures de travail normalement effectuées par rapport au nombre d'heures de travail prévues à l'article 14.
- En aucun temps, il n'y a mise à pied d'un salarié saisonnier pour le remplacer par un autre saisonnier. L'emploi de salariés saisonniers ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste de salarié régulier. Ce salarié saisonnier a la priorité d'embauche lors d'une ouverture et il peut faire plus d'heures sans perdre son statut de salarié saisonnier.
- 1.04 Nonobstant le paragraphe 1.02, le salarié remplaçant ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait au régime syndical, durée et horaire de travail, taux de salaire, travail supplémentaire, vacances annuelles, jours fériés payés, congés sociaux et personnels et à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage uniquement sur les points qui précèdent.
- 1.05 A moins de stipulation contraire, le salarié en probation bénéficie des dispositions de la convention collective mais il peut être remercié de ses services en tout temps durant sa période probatoire sans qu'il puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage. Toutefois, le salarié en probation, mis à pied et réembauché dans les trois (3) mois de sa mise à pied, acquiert automatiquement sa permanence.
- 1.06 Toute personne non-régie par le certificat d'accréditation ne peut accomplir le travail qui est confié aux salariés membres de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, pour fin d'entraînement et pour effectuer du travail nécessitant l'engagement de salariés surnuméraires.

En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres de l'unité de négociation, sauf entente écrite avec le Syndicat ou dans les cas d'impossibilité par les salariés de faire ce genre de travail, ou dans les cas d'urgence.

Nonobstant les termes de la présente convention collective, l'Employeur pourra confier à des entrepreneurs, le déneigement de sa propriété.

## ARTICLE 2.- DROIT DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve le droit d'administrer et diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur peut émettre des règlements susceptibles d'assurer la bonne marche des opérations du cimetière. Copie des règlements concernant les salariés sera remise au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'affichage desdits règlements. La transgression de tels règlements par le salarié peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires. Le salarié qui fait l'objet de telles mesures disciplinaires peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage. Dans tels cas, un arbitre peut apprécier la proposition de sanction par rapport à la faute.

## ARTICLE 3.- INTERPRETATION - VALIDITE

### 3.01 Interprétation

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.
- 2.- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

### 3.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

3.03

Computation des délais

Dans la computation de tout délai fixé par la présente convention ou imparti en vertu de quelqu'une de ses dispositions;

- a) Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- b) Les jours non juridiques sont comptés; mais lorsque le dernier jour est non juridique, le délai est prorogé au premier jour juridique suivant.
- c) Le samedi est assimilé à un jour non juridique.

ARTICLE 4.- DEFINITION DES TERMES

4.01

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

- a) Convention: la présente convention collective de travail.
- b) Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- c) Mise à pied: perte d'emploi d'un salarié due à un manque de travail.
- d) Représentant syndical: de façon générale, ce terme désigne un permanent syndical ou toute personne dûment mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.
- e) Salarié: les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 1.01.
- f) Salarié régulier: tout salarié ayant complété sa période probatoire et à qui l'Employeur fournit cent cinquante-sept (157) jours de travail payé entre le 1er avril et le 15 novembre.
- g) Salarié saisonnier: tout salarié ayant complété sa période probatoire et à qui l'Employeur paie entre le 1er mai et le 30 octobre l'équivalent de cent dix (110) jours de salaire, incluant tous les bénéfices prévus dans la présente convention collective. Le salarié saisonnier a priorité sur toute autre personne lorsque vient le temps d'embaucher un salarié régulier et il n'est pas nécessaire qu'il refasse une nouvelle période probatoire. Le salarié saisonnier peut remplacer un employé régulier en dehors de la période de travail saisonnière sans toutefois acquérir le statut de salarié régulier.

h) Salarié remplaçant: tout salarié saisonnier ou occasionnel appelé à remplacer un salarié absent pour l'une des raisons suivantes:

Maladie ou accident, y compris les accidents de travail.

Vacances.

Congés relatifs à la maternité.

Autres congés autorisés par la présente convention.

Non disponibilité des salariés mis à pied.

Refus de travailler.

Toutefois, les saisonniers ont une priorité de rappel avant d'embaucher un salarié occasionnel.

i) Salarié occasionnel: Tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail. L'embauche de salarié occasionnel ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'engagement de salarié régulier ou saisonnier. Toutefois, avant d'embaucher un salarié occasionnel, l'Employeur doit accorder la priorité aux salariés saisonniers aptes et disponibles.

j) Affichage: Il est entendu que l'accès d'un salarié au poste de salarié régulier ou de salarié saisonnier devra se faire par voie d'affichage.

k) Conjoint: l'homme et la femme:

1- qui sont mariés et cohabitent; ou

2- qui vivent ensemble maritalement et qui:

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;

ii) sont publiquement présentés comme conjoints.

l) Ancienneté: La durée totale du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.

m) Salarié en probation: tout nouveau salarié qui n'a pas complété, à compter de la date de sa dernière embauche, soixante (60) jours ouvrables effectivement travaillés au service de l'Employeur.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE

- 5.01 *Tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.*
- 5.02 *Tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier suivant sa première journée de travail et ce, comme condition du maintien de son emploi.*
- 5.03 *Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.*
- 5.04 *L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant les montants perçus à chacun d'eux avec la liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.*
- 5.05 *L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres; cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions du paragraphe 5.04.*

ARTICLE 6.- DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL

- 6.01 *Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, le Syndicat désigne un délégué syndical et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.*
- 6.02 *Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son supérieur immédiat, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur.*

- 6.03
- a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent subvenir entre les parties.
  - b) Le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux du travail ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur. Le représentant syndical doit au préalable obtenir l'autorisation de l'Employeur mais, cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 7.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

- 7.01 L'Employeur accorde un permis d'absence à un (1) délégué officiellement mandaté par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Cette absence est autorisée sans perte de traitement mais pour un maximum de quatre (4) jours par année contractuelle.
- Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance. Lorsque requis, le délégué aux réunions des instances pourra être appelé à faire la démonstration de son assistance à ces activités syndicales.
- 7.02 A l'occasion des réunions de négociation avec l'Employeur pour la négociation ou le renouvellement de la convention, un (1) salarié est libéré sans perte de traitement régulier et ce, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le droit de grève ou lock-out est exercé.
- 7.03 Tout salarié peut, pour des raisons sérieuses et en autant que les besoins de l'entreprise le permettent, demander à l'Employeur de lui accorder un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois et ce, sans perte d'ancienneté. A la fin de ce congé sans solde, le salarié réintègre la fonction qu'il détenait au moment de son départ. Un congé sans solde ne peut pas s'ajouter à une période de vacances à moins de raisons majeures et en autant que les besoins de l'entreprise le permettent.

- 7.04 Tout salarié régulier et tout salarié saisonnier bénéficient à l'intérieur d'une année civile, d'un congé sans solde de dix (10) jours ouvrables, déductibles des garanties mentionnées aux paragraphes 4.01 F et 4.01 G, qu'ils pourront utiliser après entente avec l'Employeur. Cependant, ce ou ces congés seront pris dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande du salarié et ils seront accordés par ancienneté.

ARTICLE 8.- PROCÉDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

- 8.01 Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours de calendrier de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de la connaissance raisonnable qu'il a pu en avoir.
- 8.02 Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception du grief.
- 8.03 Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 9.
- 8.04 Grief collectif  
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 8.05 Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.
- 8.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'Employeur et le Syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.
- 8.07 Le défaut de se conformer aux délais prévus à l'article 8.01 rend le grief nul et non avenu.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Employeur et ne peut être invoquée comme précédent, et vice versa.

ARTICLE 9.- ARBITRAGE

- 9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant le délai mentionné au paragraphe 8.02, le Syndicat ou l'Employeur, peut par avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.
- 9.02 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant au choix de l'arbitre, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une des parties demande que l'arbitre soit nommé selon les dispositions du Code du Travail.
- 9.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit informer par écrit promptement l'autre partie.
- 9.04 Pouvoirs de l'arbitre
- L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.
- Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de privation de salaire ou d'avantages prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie, avec intérêts.
- 9.05 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi, au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire qu'a pu perdre le salarié mais cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu

et est déterminée en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

- 9.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider du grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.
- 9.07 Témoins
- Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans perte de traitement, pour la durée de l'audition ou de son témoignage.
- 9.08 Le délégué syndical peut assister à l'arbitrage et lorsqu'il décide de le faire, il ne subit aucune perte de traitement pour cette absence de son travail.
- 9.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.
- 9.10 La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition du grief. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.
- 9.11 L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.12 Les délais prévus à l'article 9 sont de déchéance à moins que les parties ou leurs représentants décident, par entente mutuelle écrite, de les modifier.

#### ARTICLE 10.- MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 10.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives et sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de grief telle qu'apparaissant à l'article 8 et à l'arbitre unique prévu à l'article 9.

10.03 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus de neuf (9) mois dans le cas des salariés réguliers et dix (10) mois dans le cas des salariés saisonniers. L'Employeur s'il décide de donner un avis écrit doit le faire dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non avenue.

10.04 Tout salarié recevant une mesure disciplinaire peut en accuser réception mais en aucun moment sa signature ne constitue un aveu de culpabilité. Tout avis disciplinaire remis au salarié fait l'objet d'un envoi au Syndicat.

10.05 Pour le maintien de la discipline et du bon ordre, l'Employeur adoptera les mesures disciplinaires suivantes:

- a) Dans le cas d'une première offense: une réprimande verbale.
- b) Dans le cas d'une deuxième offense: une réprimande écrite.
- c) Dans le cas d'une troisième offense: une suspension de un (1) à cinq (5) jours.
- d) Dans le cas d'une quatrième offense: l'Employeur adoptera les mesures qui s'imposent.

L'Employeur peut sans préavis suspendre ou congédier un salarié si la nature et la gravité de l'offense causé par ce dernier rendent nécessaire une suspension ou un congédiement. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'Employeur doit remettre par écrit au salarié et au Syndicat, dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la suspension ou le congédiement, les motifs de sa décision.

10.06 Il est entendu que les avertissements seront donnés avec courtoisie et privément ou en la présence du représentant syndical.

#### ARTICLE 11.- ANCIENNETE

11.01 L'Employeur tient à date deux (2) listes d'ancienneté distinctes, une pour les réguliers, une autre pour les saisonniers. Chaque salarié est placé sur ces listes par ordre d'ancienneté.

- 11.02 L'ancienneté de chacun des salariés est celle qui apparaît à l'annexe "B". Toute correction à cette liste doit se faire à l'anniversaire de la convention et toute erreur peut faire l'objet d'un grief tel que prévu à l'article 8.
- 11.03 Lorsqu'un salarié en probation termine sa période probatoire, son ancienneté compte à partir de la date de sa première journée de travail.
- 11.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident ou mise à pied suite à un manque de travail pour une durée inférieure à un (1) an ou congé approuvé par l'Employeur ou prévu formellement par la convention.
- 11.05 Le salarié perd son droit d'ancienneté:
- 1) lors d'un congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
  - 2) démission.
- Le salarié est considéré avoir démissionner pour les motifs suivants:
- 1) omission de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied suivi d'un rappel au travail dans les cinq (5) jours de calendrier suivant le rappel par lettre recommandée adressée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié;
  - 2) mise à pied pour manque de travail d'une durée supérieure à un (1) an si le salarié a moins de trois (3) ans d'ancienneté; dix-huit (18) mois si le salarié a plus de trois (3) ans d'ancienneté;
  - 3) maladie ou accident autre qu'un accident de travail et dont la durée est supérieure à dix-huit (18) mois;
  - 4) accident de travail dont la durée est supérieure à trois (3) ans;
  - 5) absence du travail pendant plus de cinq (5) jours consécutifs sans préavis ou motifs suffisants.

- 12.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre tels que promotions, mutation, rétrogradations, occupations vacantes ou nouvelles, la préférence d'emploi est accordée au salarié régulier le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction. Lorsque l'ancienneté est égale, c'est le nombre de personne à charge qui s'applique.
- Si aucun salarié régulier ne peut combler adéquatement la fonction, la préférence est alors accordée au salarié saisonnier le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.
- 12.02 Aux fins de cette convention, un salarié possède les qualifications lorsqu'il est capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, après une période d'entraînement de vingt (20) jours de travail. Sa période d'entraînement terminée, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation si ce dernier ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié non satisfait de la décision de l'Employeur dans ce cas peut soumettre un grief.
- Toutefois, si l'Employeur constate après un minimum de deux (2) jours d'entraînement que le salarié cause des dommages ou qu'il ne semble pas posséder les aptitudes de base requises pour assumer ladite fonction, l'Employeur pourra retourner le salarié à son ancienne occupation.
- 12.03 Lorsqu'un poste devient vacant à l'intérieur d'une classification ou lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur doit afficher un avis, pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, à un endroit accessible aux salariés. Le salarié qui désire obtenir telle occupation doit postuler par écrit en indiquant ses qualifications et transmettre sa demande à l'Employeur.
- 12.04 L'occupation est accordée au salarié qualifié conformément au paragraphe 12.01.
- 12.05 Le salarié qui accepte un poste comme résultat d'un affichage peut, après une période d'essai ne dépassant pas trente (30) jours de travail, retourner à son ancienne occupation et au taux de salaire de son ancienne occupation.
- 12.06 Lessalariés qui ont été mis à pied seront rappelés par alternance dans chaque classification, à moins qu'ils ne soient capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

12.07

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié est alors payé selon le taux de salaire prévu pour le travail qu'il occupe.

ARTICLE 13.- HEURES DE TRAVAIL

13.01

La secrétaire est considérée comme un salarié régulier et son horaire de travail se répartit sur la base de deux (2) semaines de la façon suivante:

La première semaine comporte trente (30) heures de travail réparties du lundi au vendredi de 09:00 à 12:00 heures et de 13:30 à 16:30 heures.

La deuxième semaine comporte trente-trois (33) heures de travail réparties du lundi au vendredi de 09:00 à 12:00 heures et de 13:30 à 16:30 heures ainsi que le samedi de 09:00 à 12:00 heures.

13.02

Pendant la période du 1er avril au 15 novembre, la journée de travail des salariés réguliers est de 08:00 à 12:00 heures et de 13:00 à 17:00 heures.

Lorsque du travail relatif à l'inhumation est requis le samedi, les salariés réguliers alternent pour exécuter le travail et maintiennent cette alternance même pendant les vacances ou autre absence de travail de façon à ce qu'il y ait toujours un salarié régulier disponible le samedi.

Pendant la période du 16 novembre au 31 mars, les salariés réguliers sont soumis aux mêmes exigences que celles prévues au sous-paragraphe précédent. Toutefois, pendant cette période, le salarié régulier sera assisté par un salarié saisonnier qui aura donné un avis de sa disponibilité à la fin de l'été. Si aucun saisonnier n'est disponible, l'Employeur pourra recourir aux services de salariés occasionnels. Il est bien entendu que tout travail exécuté le samedi est un travail relié directement aux inhumations de ce jour-là.

- 13.03 *Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée, de 10:00 à 10:15 heures et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, de 15:00 à 15:15 heures. A chacune des pauses, un salarié est autorisé à sortir des lieux du travail pour aller quérir des choses pour le groupe.*
- 13.04 *Tout salarié accomplissant un travail malpropre aura le temps de se laver avant sa période de repas et à la fin de sa journée de travail. Les périodes de lavage ne doivent pas excéder dix (10) minutes par jour.*
- 13.05 *En corrélation avec les paragraphes 4.01 F et 4.01 G, une journée de travail correspond à huit (8) heures de travail payé.*

ARTICLE 14.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 *Tout travail accompli en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré à 150% du salaire régulier.*
- 14.02 *A l'exception du travail du samedi prévu au paragraphe 13.01, tout travail accompli le samedi est rémunéré à 150% du salaire régulier.*
- Tout salarié régulier ou saisonnier appelé à faire des travaux d'inhumation le samedi reçoit une rémunération équivalente à 150% du salaire régulier pour les heures effectivement travaillées mais cette rémunération n'est jamais inférieure à quatre (4) heures à taux régulier.*
- Si un salarié est appelé au travail le samedi, le travail à exécuter se limitera à l'inhumation, sous réserve d'exécuter tout autre travail requis pour ladite inhumation.*
- Pour les fins du présent article, le mot "inhumation" doit s'entendre dans le sens suivant: mise en terre des corps et des cendres et fermeture de la fosse.*
- 14.03 *Un salarié requis de travailler le dimanche est rémunéré au taux double de son salaire régulier et ce, pour un minimum de quatre (4) heures.*

14.04 Un salarié requis de travailler lors d'un jour de congé férié est rémunéré au taux double du salaire régulier pour les heures effectivement travaillées avec rémunération minimum équivalent à trois (3) heures au taux double. De plus, le salarié a droit de reprendre le jour de congé à une date convenue entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 15.- FETES CHOMEES ET PAYEES

15.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés être des jours de fêtes chômés et payés ou congés fériés pour les salariés réguliers.

- Le Premier de l'an
- Le lendemain du Premier de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Le Lundi de la semaine où se situe le 24 mai
- La Fête Nationale des Québécois
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail, le 1er lundi de septembre
- Le Jour d'Action de Grâce, le 2ième Lundi d'octobre
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Lorsqu'une fête tombe un jour ouvrable autre que le lundi ou le vendredi, la fête est célébrée le jour même sauf si l'Employeur est d'accord à ce qu'elle soit célébrée un autre jour.

15.02 Lorsqu'un des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent tombe le samedi, il est célébré le vendredi et lorsqu'il tombe le dimanche, il est célébré le lundi.

15.03 Les salariés saisonniers ont droit aux jours de fêtes, mentionnés à l'article 15.01 en autant que ceux-ci soient au travail.

15.04 Le salarié reçoit pour ce jour de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

15.05 Si un de ces jours tombe, au cours des vacances payées, le salarié régulier a droit de prendre une journée additionnelle de vacances.

15.06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédent ou suivant le congé payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement pour raison sérieuse.

ARTICLE 16.- VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Tout employé régulier couvert par la présente convention a droit:
- a) s'il a moins d'un (1) an de service au 31 décembre de l'année précédente, à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service payé à son taux de salaire régulier mais ne devant en aucun cas excéder dix (10) jours ouvrables;
  - b) s'il a un (1) an de service au 31 décembre de l'année précédente, deux (2) semaines régulières de travail payées à son taux de salaire régulier;
  - c) s'il a trois (3) ans de service au 31 décembre de l'année précédente, trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire;
  - d) s'il a huit (8) ans de service au 31 décembre de l'année précédente, quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- 16.02 La prise des vacances se fait entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante et l'Employeur doit accorder les vacances selon l'ordre d'ancienneté. Les salariés réguliers peuvent prendre toutes leurs vacances entre le 15 juin et le 15 septembre à la condition qu'il y ait toujours un salarié régulier au travail.
- 16.03 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances et en même temps que la paie régulière.
- 16.04 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 16.05 Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.

- 16.06 L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année et les salariés doivent exprimer le choix de leurs périodes de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée avant le 1er mai de chaque année.

ARTICLE 17.- CONGES MALADIE

- 17.01 Le terme "congé maladie" désigne toute période pendant laquelle un salarié a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité, d'un accident non compensable aux termes de la Loi des Accidents du Travail. Pour bénéficier du congé de maladie, le salarié doit informer son Employeur dès le premier jour, sauf pour raison majeure.
- 17.02 Tout salarié régulier et tout salarié saisonnier a droit à un crédit de congé maladie de trois-quart (3/4) de jour par mois de service. Un (1) mois de service se définit comme une période de temps d'un (1) mois de calendrier où le salarié a été présent au travail pendant au moins 50% des jours ouvrables du mois concerné. Ces jours sont non cumulatifs d'année en année et le solde des jours non utilisés au 31 décembre de l'année est payé au taux du salaire régulier et est versé au salarié avec la première paie suivant le 31 décembre.
- 17.03 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du salarié, lorsque personne à la maison, autre que le salarié, ne peut pourvoir aux besoins du malade, le salarié a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) jours de congé maladie accumulés, par maladie.
- 17.04 Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle un salarié est absent pour congé maladie, selon la définition contenue au paragraphe 17.01, est retranchée de son congé maladie accumulé.
- 17.05 L'Employeur peut exiger du salarié absent pour maladie un certificat médical attestant de la nature et de la durée de la maladie.
- Cependant, ce certificat est aux frais de l'Employeur si le salarié est absent moins de trois (3) jours. L'Employeur peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, toutefois le coût de l'examen est à la charge de l'Employeur.

- 17.06 Tout salarié reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été mis à pied par suite d'un manque de travail, n'aura pas droit au crédit maladie pour la période de son absence.
- 17.07 Tout salarié inéligible au congé maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit maladie aura droit au congé maladie non payé.
- 17.08 L'Employeur maintient un registre des congés maladie inutilisés. Advenant des erreurs, le salarié peut se servir de la procédure de grief s'il lui est impossible de faire corriger l'erreur de gré à gré. Le salarié a aussi droit de connaître, sur demande, le nombre de congés maladie accumulés à son crédit.
- 17.09 Tout salarié disposant de congés maladie non utilisés à son crédit, reçoit au moment de la cessation de son emploi ou de sa mise à la retraite, une allocation égale à son crédit de congés maladie, calculée au taux de salaire qu'il gagnait juste avant son départ. En cas de décès du salarié avant la cessation de son emploi, les congés maladie accumulés à son crédit sont payés sous forme de prime en espèces à ses ayants-droit.

ARTICLE 18.- CONGES DE MATERNITE - CONGES SOCIAUX

- 18.01 Tout salarié régulier qui est au travail a droit à une absence sans perte de traitement pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:
- a) Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
  - b) Lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur ainsi que son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
  - c) Lors du décès de son grand-père, sa grand-mère, du grand-père, de la grand-mère de son conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, des oncles et des tantes: une (1) journée ouvrable, se terminant le jour des funérailles.
  - d) Lorsque les décès ci-haut mentionnés se produisent à une distance de plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle, ouvrable ou non

à la condition que le salarié assiste aux funérailles et qu'il fournisse à son retour une attestation concernant sa présence aux funérailles.

- e) Lors de la naissance de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours, qu'il pourra prendre dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance.

Le salaire reçu pour chacune des journées de congé énumérées auparavant est celui que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.

Advenant le cas où les événements ci-haut mentionnés surviennent pendant les vacances ou pendant un congé autorisé par la présente convention, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

18.02

Toute salariée régulière enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, selon les modalités suivantes:

- a) La salariée, sur production d'un certificat médical attestant la grossesse, peut cesser de travailler à n'importe quel moment pendant la grossesse.
- b) La salariée peut reprendre son travail 45 jours après l'accouchement mais doit le faire avant que ne soit écoulée une période de 18 semaines suivant la semaine où l'accouchement a effectivement eu lieu.
- c) A son retour au travail, la salariée est placée au travail qu'elle occupait avant de quitter pour son congé de maternité et elle ne doit subir aucune déduction dans son ancienneté pour la période de temps où elle a été absente pour cette raison.
- d) Si, à la fin de la période prévue pour son retour au travail, la salariée ne peut revenir, elle est considérée avoir démissionné sauf si elle démontre qu'elle est malade.

#### ARTICLE 19.- BENEFCES SOCIAUX ET FONDS DE RETRAITE

19.01

L'Employeur continue de maintenir le plan d'assurance-groupe qui couvre les salariés. Le coût de cette assurance-groupe est défrayé à parts égales par l'Employeur et le salarié.

- 19.02            *Aucun bénéficiaire du plan d'assurance-groupe actuel ne peut être changé à moins d'une entente entre les parties.*
- 19.03            *L'Employeur maintient le régime de rentes de placement tel que défini dans le pamphlet soumis par la Compagnie Manu-Vie en date du 6 octobre 1980 et aucune des stipulations ne peut être changée sans l'assentiment du Syndicat.*
- De plus, le salarié continue de recevoir à la fin de chaque année un état de compte des montants déposés à son nom en vertu du plan d'épargne-retraite antérieur.*

ARTICLE 20.-            PAIEMENT DES SALAIRES

- 20.01            *Les salaires et les traitements seront payables chaque semaine, le jeudi, ils correspondent à l'annexe "A" ci-jointe, et font partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque salarié reçoit sa paie par chèque avec un état détaillé des retenues ainsi que de son salaire comportant au moins les renseignements suivants:*
- 1- Le nom de l'Employeur
  - 2- Les nom et prénom du salarié
  - 3- L'identification de l'embauche du salarié
  - 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
  - 5- Le nombre d'heures payées au taux normal
  - 6- Le nombre d'heures supplémentaires avec la majoration applicable
  - 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
  - 8- Le taux de salaire
  - 9- Le montant du salaire brut
  - 10- La nature et le montant des déductions opérées
  - 11- Le montant du salaire net versé au salarié.
- 20.02            *Tout salarié, à qui l'Employeur demande d'exercer la fonction de chef d'équipe a droit à une prime de \$0.50 l'heure ajoutée à son salaire régulier et cette prime est aussi assujettie au paiement du temps supplémentaire lorsqu'il y a lieu.*

ARTICLE 21.-            VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01            *En guise de compensation pour l'achat d'équipement de travail, tel que bottes, masque, etc..., l'Employeur accepte de verser aux salariés, tant réguliers que*

saisonniers, un montant de \$10.00 par mois de travail. Le paiement de ce montant se fait en deux (2) versements égaux à la fin d'avril et à la fin d'octobre de chaque année et ce, en ce qui regarde les salariés réguliers. Quant aux salariés saisonniers, ils reçoivent ce versement à tous les deux (2) mois. L'Employeur s'engage à fournir les manteaux de pluie.

- 21.02 Lorsqu'il y a exhumation de cadavre, l'Employeur est tenu de fournir l'équipement suivant: habit, bottes, gants, masque adéquat. De plus, l'Employeur doit obtenir des informations relatives à la cause du décès et si cette cause en est une qui est de nature contagieuse, aucun salarié ne peut être tenu de travailler à cette exhumation s'il prétend que sa vie peut être en danger s'il exécute ce travail.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention d'une durée de trente-six (36) mois, s'applique à compter du 19-09-85 jusqu'au 19-09-88.
- 22.02 L'Employeur verse à chaque salarié régulier ou saisonnier et ce, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention, les sommes dues depuis le 20-09-85 en guise de rétroactivité.
- 22.03 Lors du renouvellement de la convention, la convention expirée demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à SHERBROOKE, ce 17 ième jour de DEC 1985.

Marcel Simons

Gilles Labé

François Desrosiers, dir.

Clair Blais

Pour: LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE  
CATHOLIQUE ROMAINE DU DIOCESE  
DE SHERBROOKE.

Pour: SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(C.S.D.) (Cimetière St-Michel)

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE LE 19-09-85

		<u>Début</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
- Salarié régulier	\$0.48	\$9.24	\$9.67	\$10.10
- Secrétaire	\$0.39	\$7.56	\$7.91	\$ 8.26
- Salarié saisonnier	\$0.34	\$6.57	\$6.88	\$ 7.19
- Salarié occasionnel	Salaire minimum			

ECHELLE DE SALAIRE LE 19-09-86

- Salarié régulier	\$0.40	\$9.64	\$10.07	\$10.50
- Secrétaire	\$0.33	\$7.89	\$ 8.24	\$ 8.59
- Salarié saisonnier	\$0.29	\$6.86	\$ 7.17	\$ 7.48
- Salarié occasionnel	Salaire minimum			

ECHELLE DE SALAIRE LE 19-09-87

- Salarié régulier	\$0.42	\$10.06	\$10.49	\$10.92
- Secrétaire	\$0.34	\$ 8.23	\$ 8.58	\$ 8.93
- Salarié saisonnier	\$0.30	\$ 7.16	\$ 7.47	\$ 7.78
- Salarié occasionnel	Salaire minimum			

Les salariés changent d'échelon à l'anniversaire de leur date d'embauche.

ANNEXE "B"

Si l'indice des prix à la consommation (Statistiques Canada) de septembre de l'année en cours par rapport à septembre de l'année précédente dépasse 10%, l'Employeur verse un montant forfaitaire équivalent au salaire total gagné de septembre à septembre des mêmes années mentionnées plus-haut multiplié par la différence entre le pourcentage de l'indice des prix à la consommation (Statistiques Canada) et le 10%. Toutefois, le résultat de cette opération ne pourra pas dépasser 3%.

Le paiement du montant forfaitaire se fait dans les trente (30) jours de la parution de l'indice de septembre de l'année en cours et est versé à tous les salariés qui ont travaillé dans l'année.

EXEMPLE: De septembre à septembre: Salaire annuel gagné: \$10,000  
Indice des prix à la consommation: 12%

Calcul: 12% (IPC) - 10% (conv.) : 2% indexation

\$10,000 (sal. annuel gagné) x 2% (indexation) : \$ 200. forfaitaire

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>SALARIES REGULIERS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>	<u>ECHOLON</u>
Gilles Aubé	76-02-23	3
Claire Chouinard	81-11-23	3
 <u>SALARIES SAISONNIERS</u>		
Clovis Blais	80-08-25	3
Claude André Boisvert	84-05-08	2

Aucun salarié ne subit de baisse de salaire dû au fait de la signature de la présente convention.

LETTE D'ENTENTE

ENTRE: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

ET : LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE ROMAINE DU  
DIOCESE DE SHERBROOKE

\* \* \* \* \*

Les parties aux présentes sont d'accord pour que le rappel et la mise à pied des salariés s'effectuent comme suit:

SALARIES REGULIERS: pour 1985:

Mise à pied - 15 novembre

Pour 1986:

Rappel au travail: 31 mars

Mise à pied : 14 novembre

Pour 1987:

Rappel au travail: 30 mars

Mise à pied : 13 novembre

Pour 1988:

Rappel au travail: 1er avril

SALARIES SAISONNIERS: pour 1985:

Mise à pied : 1er novembre

Pour 1986:

Rappel au travail: 28 avril

Mise à pied : 31 octobre

...2/

SALARIES SAISONNIERS (suite)

Pour 1987

Rappel au travail: 4 mai

Mise à pied : 30 octobre

Pour 1988:

Rappel au travail: 2 mai

Les salariés seront avisés le vendredi qui précède leur mise à pied. Cependant, si l'Employeur requiert les services des salariés pour une période plus longue que celle prévue ci-haut, il pourra le faire en avisant les salariés une (1) semaine à l'avance.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke  
ce \_\_\_\_\_ 17 ième jour de DEC 1985.

CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE  
RÔMAINE DU DIOCÈSE DE SHERBROOKE

Marcel Simonsen

François Desruisseau, dir

\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
L'ARCHEVÊCHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

Gilles Aubé

Clavin Blais

Blais



19483 60285

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19483-01</b>
<b>Date</b>	Signature: 85-12-18 Réception: 86-01-16 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de l'Archevêché de Sherbrooke - CSD</b> 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Corporation Archevêcale Catholique Romaine du Diocèse de Sherbrooke</b> Cimetière St-Michel de Sherbrooke 615 rue St-Michel Sherbrooke, Qué J1E 2L2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Synd. Démocratiques</b> Att.: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région: <u>05-00</u> Activité: <u>8772 (10)</u> Affiliation: <u>9</u>

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**

**ENTENTE: Congés de maternité - congés sociaux**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-01-24

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

003 (094)

**RECHERCHE**

- d) Lorsque les décès ci-haut mentionnés se produisent à une distance de plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle, ouvrable ou non à la condition que le salarié assiste aux funérailles et qu'il fournisse à son retour une attestation concernant sa présence aux funérailles.
- e) Lors de la naissance de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours qu'il pourra prendre dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance.

'86 JAN 16 11 01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

ET : LA CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE ROMAINE DU  
DIOCESE DE SHERBROOKE

\* \* \* \* \*

Les parties aux présentes sont d'accord pour que l'article 18 de la convention collective se lise comme suit:

ARTICLE 18.- CONGES DE MATERNITE - CONGES SOCIAUX

18.01

Tout salarié régulier et saisonnier qui est au travail a droit à une absence sans perte de traitement pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:

- a) Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- b) Lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur ainsi que son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- c) Lors du décès de son grand-père, sa grand-mère, du grand-père, de la grand-mère de son conjoint, du beau-frère, de la belle-soeur, des oncles et des tantes: une (1) journée ouvrable, se terminant le jour des funérailles.
- d) Lorsque les décès ci-haut mentionnés se produisent à une distance de plus de 300 kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle, ouvrable ou non à la condition que le salarié assiste aux funérailles et qu'il fournisse à son retour une attestation concernant sa présence aux funérailles.
- e) Lors de la naissance de l'enfant de son conjoint: deux (2) jours qu'il pourra prendre dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance.

Le salaire reçu pour chacune des journées de congé énumérées auparavant est celui que le salarié aurait reçu s'il avait été au travail.

Advenant le cas où les événements ci-haut mentionnés surviennent pendant les vacances ou pendant un congé autorisé par la présente convention, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

18.02

Toute salariée régulière enceinte a droit à un congé de maternité, sans solde, selon les modalités suivantes:

- a) La salariée, sur production d'un certificat médical attestant la grossesse, peut cesser de travailler à n'importe quel moment pendant la grossesse.
- b) La salariée peut reprendre son travail quarante-cinq (45) jours après l'accouchement mais doit le faire avant que ne soit écoulée une période de dix-huit (18) semaines suivant la semaine où l'accouchement a effectivement eu lieu.
- c) A son retour au travail, la salariée est placée au travail qu'elle occupait avant de quitter pour son congé de maternité et elle ne doit subir aucun déduction dans son ancienneté pour la période de temps où elle a été absente pour cette raison.
- d) Si, à la fin de la période prévue pour son retour au travail, la salariée ne peut revenir, elle est considérée avoir démissionné sauf si elle démontre qu'elle est malade.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke ce  
18 ième jour de décembre 1985.

CORPORATION ARCHIEPISCOPALE CATHOLIQUE  
ROMAINE DU DIOCESE DE SHERBROOKE

Marcel Simoneau

Francis Desruisseaux, l.c.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'ARCHEVECHE DE SHERBROOKE  
(Cimetière St-Michel)

Gilles Aubé

Colvin Blair

[Signature]