



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 7 5

07081-3

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 07081-3

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	21978-02
Date	Signature: 85-04-17	Réception: 85-06-05	Durée	Du 84-03-01	Au 86-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES ENTREPRISES FUNÉRAIRES DU SAGUÉWAY LAC ST JEAN (CSN)</b> 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qué. G7H 1S1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>COOPÉRATIVE FUNÉRAIRE LAC ST JEAN</b> C.P. 573 611, Chemin du Pont Taché Nord Alma, Qc G8B 5W1 Att.: M. Marc Richard
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 02-01 Activité: 8770-10 Affiliation: 06 CSN

Le 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	Date
<i>Pierre Demers</i>	85-06-06

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

3141 a 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

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

ET

LA COOPERATIVE FUNERAIRE LAC ST JEAN

85 JUN -5 14:49

*J.S.*

E.C.G.T.  
UNION

Article 1. But de la Convention:

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

Article 2. Reconnaissance syndicale:

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

Article 3. Droit de direction:

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

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

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

.04 Les parties conviennent que le gérant peut accomplir tous travaux requis pour la bonne marche de l'entreprise.

Article 4. Juridiction de la convention collective:

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

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

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

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

Article 5. Régime syndical:

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

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

03 Les sommes déduites sont remises au trésorier du syndicat mensuellement, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels une cotisation syndicale a été déduite. Une copie de cette liste sera envoyée à la Confédération des Syndicats Nationaux.

Article 6. Ancienneté:

01 Le terme ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié pour le compte de l'employeur en année, mois, et jours du calendrier inscrit sur le certificat d'accréditation en date du 10 décembre 1980. L'employeur reconnaît leur ancienneté selon les registres de l'entreprise de la façon suivante:

Maltais Jean-Marc	01-76
Rousseau Gilles	06-76

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

L'employeur peut se départir d'un salarié en période de probation lorsque celui-ci est jugé non satisfaisant.

A la fin de la période de probation, le statut du salarié en probation devient celui du salarié régulier ou salarié régulier à temps réduit.

Les salariés réguliers, salariés réguliers à temps réduit et les occasionnels sont couverts par la convention collective et accumulent de l'ancienneté.

Article 7. Accumulation de l'ancienneté:

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

02- Si un salarié régulier ou régulier à temps réduit subit une maladie ou un accident non prévu ou non régit par la loi des accidents du travail, son ancienneté continue de s'accumuler pendant douze (12) mois et après cette période, il ne fait que la maintenir pendant (24) vingt-quatre mois additionnels.

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

Article 8. Perde de l'ancienneté:

01 Tout salarié perd son droit d'ancienneté:

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

Article 9. Poste vacant:

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

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

Article 10. Mise-à-pied réembauché:

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

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

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

Article 11. Sous-Traitance:

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

Article 12. Semaine de travail:

01 Les parties conviennent d'un horaire flexible de tra-  
vail qui aurait comme base du lundi au vendredi inclusi-  
vement de 8,30 à 12.00hrs et de 13.00 à 17.00 hrs.

02 L'horaire de travail sera aménagé entre l'employeur  
et le syndicat.

03 Le syndicat convient que les employés thanalogues fe-  
ront une semaine normale de travail accompagné d'une fin  
de semaine de garde sans rémunération supplémentaire.

04 Après avoir accompli une seconde semaine de travail,  
l'employeur s'engage à accorder à l'employé une fin de  
semaine de congé (samedi et dimanche).

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

Article 13. Temps supplémentaire:

Tout travail accompli par un salarié à temps réduit sera  
rémunéré à taux et demi après 40 hrs de travail.

Article 14. Clause de rappel:

L'employeur s'engage à convoquer tout salarié à temps ré-  
duit selon la liste d'ancienneté préparé par le syndicat  
et l'employeur. Il commencera par le plus ancien en al-  
lant au plus jeune.

Tout salarié à temps réduit qui ne pourra se présenter  
quatre fois - consécutives au travail devra faire la demande  
au gérant afin de réintégrer la liste d'appel.

Si les absences de l'employé à temps réduit sont trop  
fréquentes, l'employeur pourra recourir à la suspension  
ou au congédiement après étude du dossier et avis sera  
envoyé au syndicat.

Article 15. Congé annuel payé

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

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

b) Après un an de service, l'employé a droit à un congé annuel payé de deux semaines.

c) Après cinq ans de service, l'employé a droit à un congé annuel de quatre semaines.

d) Le choix de la prise des vacances se fait par ancienneté, selon les besoins de l'entreprise.

e) La rémunération d'une semaine de vacances ne peut être moindre que la rémunération hebdomadaire normale d'un employé.

f) La prise des vacances se feront entre le premier janvier et le premier mai de chaque année, après entente entre l'employeur et le syndicat. La période de vacances comprendra maximum deux semaines consécutives entre le 15 juin et le 15 septembre ce chaque année (vacances estivales).

g) Tout salarié à temps réduit a droit après huit(8) années de service à un congé annuel payé de deux(2) semaines à 6% sur une base de 37hres 1/2 semaine. La différence sera comblée par l'employeur si l'employé n'a pas atteint le montant maximal dont il a droit pour les vacances.

Article 16. Congés fériés:

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

- 1) Jour de l'An
- 2) Lendemain de Jour de l'An
- 3) 1 mai
- 4) 24 juin
- 5) 1 juillet
- 6) Fête du Travail
- 7) Action de Grâce
- 8) Jour de Noel
- 9) Lendemain de Noel
- 10) Lundi de Pâques

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

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

04 En raison des besoins du service pour la thanatologie direction des funérailles, les services de l'employé peuvent être requis lors des congés fériés. Ces derniers seront repris après entente avec l'employeur.

05 Les salariés à temps réduits seront rénumérés à taux et demi s'ils doivent travailler lors de congés fériés.

Article 17. Congés sociaux:

01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé payé pour les périodes de temps prévus dans les cas suivants:

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

b) Le décès de son père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur: trois jours ouvrables consécutifs.

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

d) Le mariage du salarié lui-même: trois jours ouvrables.

e) La naissance d'un enfant: Une journée ouvrable.

Article 18. Méthode de règlement des griefs:

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

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

03 Première étape:

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

Deuxième étape:

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

### Troisième étape:

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

04 Excepté, s'il y a entente au contraire ou si l'arbitre, à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant du règlement d'un grief fut présenté la première fois, selon la procédure des griefs, sauf dans le cas où on aurait une erreur ou une omission dans la paie d'un salarié.

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

06 Tout différent ou grief s'élevant directement entre l'employeur ou le syndicat, peut être soumis directement à une ou à l'autre des deux parties et si le cas en litige ne peut être réglé par les parties le syndicat ou l'employeur peut alors recourir à l'arbitrage selon la procédure mentionnée à l'article 19.

07 Toutes décisions auxquelles en arriveront l'employeur et le syndicat seront finales et obligatoires pour l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concernés.

### Article 19. Arbitrage:

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

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

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

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

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

06 L'arbitre dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements seront traités en priorité et aura juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

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

#### Article 20. Salaires:

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

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

#### Article 21. Sécurité et santé au travail:

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

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

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

#### Article 22. Discipline:

Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et ou de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas, l'employé trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé des droits de recours prévus à l'article... "Règlement et griefs". Les mesures disciplinaires varient normalement dans l'ordre des réprimandes écrites aux suspensions et aux congédiements.

Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'employeur remet à l'employé concerné l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat par écrit, le nom de l'employé concerné et la nature de la mesure qui lui est destinée, dans le cas des suspension ou congédiement.

Un avis disciplinaire versé au dossier d'un employé qui date de plus de six mois ne peut être invoqué par l'employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Les avis oraux ne sont pas consignés au dossier d'un employé.

Si un employé désire obtenir des renseignements susceptibles de faire partie de son dossier personnel, il peut en faire la demande au gérant en précisant l'information désiré. Ce dernier pourra les lui transmettre.

Article 23 Durée de la convention:

La présente convention a effet à compter du 01 août 84 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 janvier 1986 (18 mois).

Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrantes de la présente convention.

Article 24 Congé sans solde:

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

Article 25 Repas:

L'employeur paiera un repas chaud complet à tout salarié se voyant dans l'impossibilité de prendre ce repas à la maison, ceci dû au travail. L'allocation allouée se retrouve en annexe de la présente convention.

Article 26 Généralités:

Malgré les dispositions de l'article 23, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociations, jusqu'à son renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock out soit acquis.

Article 27 Congés de maladie:

L'employeur accordera à tout employé régulier trois (3) jours de congé maladie. Ils ne seront pas monnayables ni cumulatifs d'une année à l'autre pour chaque année du présent contrat. Ils seront applicables lorsque l'employé sera absent pour une durée de plus de sept jours consécutifs pour maladie et il sera payé à raison de 60% de son salaire brut pour ses trois jours.

ANNEXE A

Les salaires:

Thanatologue et autres tâches dévolues par le conseil d'administration:

01 août 1984	\$29467.00	2%
01 août 1985	\$30204.00	2.5%

Salarié régulier à temps réduit:

01 août 1984	\$6.78/hre	15%
01 août 1985	\$7.55/hre	11.3%

Direction des funérailles:

01 août 1984	\$35.00
01 août 1985	\$37.50

Employés occasionnels:

\$5.00/hre pour la durée du contrat.

Funérailles à l'extérieur de la région:

Les funérailles à l'extérieur du Saguenay Lac St-Jean seront rénumérés sur une base quotidienne de 8hres à taux simple.

Premier appel salarié régulier à temps réduit et occasionnels:

Tout salarié à temps réduit et les occasionnels auront droit à un appel de trois(3) heures rénuméré au cours d'une période de 24hres. Si l'employé régulier à temps réduit ou l'occasionnel doit revenir au travail en raison des besoins pour le service, l'employeur ne rénumèrera que le temps excédent les trois heures de base à taux simple.

Garde de fin de semaine:

Tout salarié à temps réduit ou occasionnel qui aura selon la cédule établie la responsabilité du fonctionnement de la Coopérative, aura droit à une rénumération égale à trois heures de travail à taux simple s'il n'y a aucun décès lors de la fin de semaine dont il est responsable.

Rétroactivité:

Les salaires sont rétroactifs au 01 août 1984.

ANNEXE B

Tarifification pour les repas:

Déjeuner:	\$ 4.00
Diner :	\$ 7.00
Souper :	\$ 7.00

Lettre d'entente concernant  
la location de voitures pour  
la direction des funérailles.

-----

La Coopérative Funéraire Lac St-Jean  
délimite sa zone de priorité de Chambord à Ste-Monique  
inclusivement. L'employeur s'engage à donner priorité  
à ses employés réguliers pour la location des voitures  
pour la direction des funérailles (landeau à fleurs, voi-  
ture de porteurs) selon les exigences et tarification  
de l'employeur.

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

*Jean-Marie Desjardis*  
-----  
syndicat

*Raymond Desjardis*  
-----  
employeur

Lettre d'entente concernant  
une journée congé supplémen-  
taire accordée au thanatolo-  
gue régulier.

.....

A la signature de la convention, l'em-  
ployeur s'engage à accorder une fois par mois, un troi-  
sième jour de congé supplémentaire qui serait situé le  
lundi ou le vendredi après entente avec le gérant. Pen-  
dant ce jour de congé, l'employé demeure à la disponibili-  
té de l'employeur pour le service de thanatologie sans  
rémunération supplémentaire.

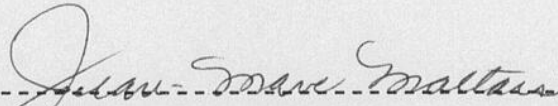
*Jean-Marie Maltais*  
-----  
syndicat


*Raymond Rousselle*  
-----  
employeur

ACCEPTATION DE LA CONVENTION

Le Syndicat des Entreprises Funéraire du Lac St-Jean (CSN)  
et la Coopérative Funéraire Lac St-Jean après avoir pris  
connaissance de la dite convention en accepte le contenu  
et y ont apposé leur signature.

Alma le... 17 avril .....1985

  
-----  
Syndicat des Entreprises  
Funéraires du Lac St-Jean.

  
-----  
La Coopérative Funéraire  
Lac St-Jean.

Copie conforme  
Alma, 17 avril 1985