

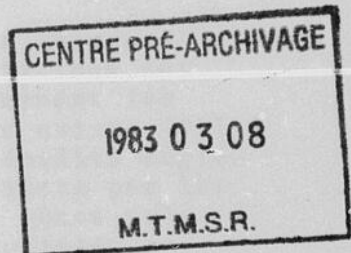
No.

19653-01

NOM

Limiteiros Catholicos Lomais.
Regroupés du Diocèse de Hull.

12-058



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES CIMETIERES CATHOLIQUES ROMAINS
REGROUPES DU DIOCESE DE HULL
75, Boulevard Fournier
Hull, Québec

ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

Partie de première part

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298, F.T.Q.
1665 est, rue Rachel,
Montréal, Québec

ci-après appelé: L'UNION

Partie de seconde part

1982-1983

ARTICLE 1 DROITS DES PARTIES

- 1.01 L'employeur reconnaît le Local 298 de L'Union des Employés de Service comme l'agent négociateur exclusif pour tous les employés visés par l'accréditation accordée le 6 juin 1979.
- 1.02 Le Syndicat reconnaît le droit de 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.
- 1.03 L'employeur peut émettre des règlements susceptibles d'assurer la bonne marche des opérations des cimetières. Copie des règlements concernant les employés sera remise à l'Union dans les quinze (15) jours ouvrables précédant l'affichage desdits règlements. La transgression de tels règlements par les employés peut entraîner des sanctions. Dans tels cas, un arbitre peut apprécier la proposition de sanction par rapport à la faute.
- 1.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 1.05 Les Annexes A, B-1, B-2, B-3, B-4, C font partie intégrale de la convention collective.

ARTICLE 2 SECURITE SYNDICALE

2.01 Tout employé, comme condition du maintien de son emploi, demeurera membre de l'Union pour la durée de cette convention.

2.02 L'employeur avise l'Union de l'engagement de tout nouvel employé au besoin; lors de la réunion prévue à l'article 4.06. Ce nouvel employé devra trois (3) jours après son engagement, devenir et demeurer membre en règle de l'Union, comme condition du maintien de son emploi. Il sera loisible au comité syndical de tenir avec ces nouveaux employés une réunion au besoin fixée au cours de la semaine prévue à l'article 4.06, et, de 11:30 Hres à 12:00 Hres (midi).

ARTICLE 3 RETENUE SYNDICALE

3.01 L'employeur accorde à l'Union, la retenue syndicale aux conditions suivantes:

- a) Le taux de cotisation mensuelle, tels que fixés par l'assemblée générale des membres seront signifiés à l'employeur par courrier recommandé portant la signature du secrétaire-trésorier du Local;
- b) L'employeur retiendra sur le salaire de chaque employé la cotisation syndicale et/ou tout autre prélèvement déterminé par l'Union;
- c) Dans le cas de poursuite par un employé, découlant de l'application de 3.01b), le syndicat s'engage à prendre le fait et cause de l'employeur et à l'indemniser en conséquence.

3.02 Le prélèvement des cotisations syndicales se fait sur une base hebdomadaire et retourné au Secrétaire-Trésorier à la fin de chaque mois.

3.03 Les argents perçus par l'employeur à titre de retenue syndicale devront être envoyés au bureau du Local 298 de L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, 1665 est, rue Rachel, Montréal, Québec, ou à tout autre adresse où l'Union établira sa place d'affaires pendant la durée de cette convention, pas plus tard que sept (7) jours après cette période de paie. La remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom et le numéro d'assurance-sociale des employés, ainsi que le montant payé par chacun.

ARTICLE 4 COMITE SYNDICAL

- 4.01 Un représentant syndical sera choisi parmi les employés au service des Cimetières. Ce comité est composé de trois (3) membres.
- 4.02 Les fonctions du représentant syndical, outre ses fonctions d'employé du cimetière, sont d'assister les membres dans leurs besoins immédiats et de tenter de régler les mécontentements qui pourraient survenir entre l'employeur et les employés.
- 4.03 Un délégué syndical et l'employé concerné peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour rencontrer l'employeur dans le but de solutionner un grief.
- 4.04 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour participer aux rencontres de négociation de la convention collective de travail, sans perte de salaire.
- 4.05 Un représentant extérieur de l'Union peut pénétrer sur les lieux de travail et rencontrer après avis à l'employeur, tout employé pour s'occuper de la bonne marche de cette convention.
- 4.06 L'employeur recevra le délégué syndical au besoin, à une date déterminée par entente entre les parties. Les parties feront un effort pour concentrer les griefs en suspens et les présenter lors de ladite réunion.
- 4.07 Un délégué peut se réunir, au besoin avec son Agent d'Affaires, sans perte de salaire une (1) heure avant chacune de ces rencontres prévues à 4.06 et 4.04.
- 4.08 L'Union peut afficher sur les tableaux fournis à ces fins par l'employeur, à chaque poinçon:
- a) tout avis de convocation et d'information ~~signé~~ par un représentant autorisé du syndicat;
 - b) tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat et préalablement soumis à l'employeur;
 - c) les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

- 4.09
- a) Il est convenu qu'un maximum d'un (1) employé peut obtenir un permis d'absence pour assister à un congrès ou à d'autres activités importantes de l'Union, pourvu que l'employeur en reçoive un avis préalable de sept (7) jours. L'ensemble de ces absences ne doit pas dépasser cinq (5) jours par année, sans solde.
 - b) Il est convenu qu'un employé peut obtenir un permis d'absence avec solde pour une période ne dépassant pas trois (3) jours par année pour assister à des cours de formation jugés dans l'intérêt commun des deux (2) parties et ce, sur une avis de sept (7) jours.

4.10 Un local est convenu pour l'usage du comité syndical lors des rencontres prévues à 4.04 et 4.07 et pour l'usage d'employés désireux de rencontrer avec la permission du contremaître, le représentant syndical, pour discuter de grief relatif au travail.

Ce local sera pourvu d'une filière, d'une table et de chaises.

A défaut d'une entente satisfaisante, le grief sera considéré par écrit, et l'employé ou le groupe d'employés qui concerne le grief accompagné de l'avis syndical et/ou aux Agent d'Affaires, dans un délai convenu autres que celui prévu à 4.04. Le contremaître sera responsable de personnel et, si nécessaire, le directeur-gérant d'avis auxiliaire pour la réponse de l'employeur dans (5) jours de travail.

Clause No. 3

Si il n'y a pas eu entente entre l'employeur et le groupe d'employés qui concerne le grief, le grief sera soumis à un arbitre choisi par les parties ou à défaut, choisi en vertu des dispositions de l'acte de Travail. (Article 58)

4.07 Un grief peut être formulé par un employé, par un groupe d'employés (grief collectif) ou par l'Union (grief syndical). Dans ce cas, la procédure de grief s'applique mutatis mutandis.

4.08 L'arbitre choisi par le pouvoir d'arbitrage, de son propre ou de mutuel accord que ce soit des termes de la présente convention.

Cependant, dans tous les cas de nature disciplinaire, si un employé est soumis à un conseil d'arbitrage ou à un arbitre unique, ce conseil ou cet arbitre peut :

a) réintégrer ledit employé avec pleine compensation;

b) révoquer la sanction disciplinaire;

c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris décerner, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou .../6

Après avoir la salarie injustement traité pourrait avoir droit.

ARTICLE 5

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

5.01

Si des griefs surgissent entre l'Union et l'employeur ou entre l'un des employés régis par cette convention et l'employeur au sujet de l'interprétation ou de la mise en vigueur de cette convention, il n'y aura pas suspension de travail ou de ralentissement, mais on tentera un effort sérieux pour régler le grief de la façon suivante dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'avènement des faits à l'origine du grief.

Etape No. 1

Entre le contremaître et l'employé ou le groupe d'employés que concerne le grief, accompagné du délégué syndical qui peut-être accompagné de son Agent d'Affaires; délai maximum pour la réponse de l'employeur: deux (2) journées de travail, sauf cinq (5) jours dans le cas de suspension et/ou congédiement.

Etape No. 2

A défaut d'une entente satisfaisante, le grief sera consigné par écrit, et l'employé ou le groupe d'employés que concerne le grief, accompagné du délégué syndical et/ou son Agent d'Affaires, (lors de rencontres autres que celle prévues à 4.06) rencontreront le responsable du personnel et, si nécessaire, le directeur-gérant: délai maximum pour la réponse de l'employeur: cinq (5) journées de travail.

Etape No. 3

S'il n'y a pas eu entente entre l'employeur et le groupe d'employés que concerne le grief, le grief sera soumis à un arbitre choisi par les parties ou à défaut, choisi en vertu des dispositions du Code du Travail. (article 88).

5.02

Un grief peut être formulé par un employé, par un groupe d'employés (grief collectif) ou par l'Union (grief syndical). Dans ce cas, la procédure de grief s'applique mutatis mutandis.

5.03

L'arbitre n'aura pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou de modifier quoi que ce soit des termes de la présente convention.

Cependant, dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un conseil d'arbitrage ou à un arbitre unique, ce conseil ou cet arbitre peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auquel le salarié injustement traité pourrait avoir droit.

5.04 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur. Les frais et honoraires du président du conseil ou de l'arbitre unique, selon le cas, sont partagés à parts égales entre les parties.

5.05 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (douze mois).

Dans la convention collective de travail, le terme employé régulier à temps complet est désigné sous le terme employé régulier, et le terme employé régulier saisonnier est désigné sous le terme saisonnier.

ARTICLE 6 STATUT DES EMPLOYES

6.01 Tout nouvel employé dans le cas des Cimetières sera sujet à une période de probation d'une durée de six (6) semaines consécutives de travail. En outre, les clauses de la convention collective, à moins de stipulation contraire, visent les employés en période de probation. Ces derniers n'ont cependant pas droits de recours à la procédure de grief en cas de cessation d'emploi.

Pour les employés de Bureau, la période de probation sera de 12 semaines de travail.

6.02 Dès qu'un employé a complété sa période de probation, son nom est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté compte alors depuis le premier jour de travail au service de l'employeur.

6.03 Employé régulier à temps complet signifie tout employé qui travaille normalement plus de six (6) mois par année.

6.04 L'employé régulier a priorité sur les employés saisonniers quant au choix de postes vacants en autant qu'il possède les aptitudes spécifiques requises pour la tâche.

6.05 L'employé n'embauchera pas d'employés réguliers de l'extérieur tant qu'il y aura des employés saisonniers qui sont aptes à remplir le poste en question.

6.06 L'employé saisonnier qui obtient un poste de régulier a droit à une période d'entraînement de deux (2) semaines. Il ne subit pas une nouvelle période de probation. S'il ne s'est pas qualifié à la suite de sa période d'entraînement il retournera à son ancienne tâche avec le salaire de cette dernière.

6.07 Dans l'embauche d'employés réguliers, l'employeur accorde la priorité à l'employé saisonnier ayant le plus d'ancienneté dans le cimetière pourvu qu'il soit apte à remplir le poste en question, en conformité avec l'article 6.06.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté des employés réguliers s'exprime en années, mois, semaines et jour de calendrier.
- 7.02 S'il s'agit d'un employé n'ayant pas acquis d'ancienneté comme saisonnier, son nom est placé sur la liste d'ancienneté des employés réguliers dès la fin de sa période de probation et sa date d'ancienneté rétroagit à la date de son premier jour de travail comme employé du cimetière.
- 7.03 S'il s'agit d'un employé saisonnier qui devient employé régulier (selon l'article 6.06), son ancienneté de saisonnier est convertie en ancienneté de régulier. Pour établir sa date d'ancienneté, on convertit les ans, mois, semaines et jours accumulés comme saisonnier en ancienneté de régulier. Tel employé ne peut cependant avoir priorité sur un employé déjà régulier.
- 7.04 L'employeur tient à date deux (2) listes d'ancienneté distinctes, une pour les réguliers, une autre pour les saisonniers. Chaque employé est placé sur ces listes par ordre d'ancienneté. Ces listes sont fournies à l'Union quatre (4) fois par année dans un délai raisonnable d'une demande à cet effet.
- 7.05 **Limitation du droit d'ancienneté**
- Un employé conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci confère à moins qu'il ne la perde pour les raisons suivantes:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) absence de plus de cinq (5) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
 - d) mise-à-pied pour plus de vingt (20) mois à cause d'un manque de travail;
 - e) absence pour maladie ou accident hors des lieux de travail pour plus d'un an. Toutefois un employé ayant accumulé quatre (4) ans d'ancienneté ou plus au moment de son départ, devra être rappelé par l'employeur après plus d'un an d'absence.
 - f) l'ancienneté prend normalement fin à l'âge de la retraite soit 65 ans. Cependant, un employé peut, avec l'accord au préalable des parties, continuer à travailler après 65 ans tout en gardant ses pleins droits d'ancienneté.

ARTICLE 8

PROMOTION

8.01

- a) les nouvelles tâches impliquant un changement permanent de classification doivent être affichés aux tableaux immédiatement et doivent le demeurer pour une période de cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux employés de présenter leur candidature;
- b) tout employé désireux d'obtenir la tâche en question doit inscrire son nom au tableau sur l'avis à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables;
- c) l'employé ayant le plus d'ancienneté et désireux de remplir cette tâche a la préférence en autant qu'il soit apte à remplir le poste en question;
- d) le nom de l'employé qui a obtenu la tâche en question est affiché aux tableaux d'affichage dans les trois (3) jours ouvrables suivants. Celui-ci aura droit à une période de familiarisation avec sa nouvelle tâche selon l'article 6.06;
- e) afin de permettre aux employés absents pour cause juste et suffisante lors de l'affichage de présenter leur candidature, il sera possible à ces employés dans les quinze (15) jours suivant la date d'un affichage, de faire valoir leur droit à cet affichage s'il possède plus d'ancienneté que l'employé préalablement choisi ainsi que les aptitudes spécifiques requises pour la tâche;

si un employé absent obtient le poste mais ne peut l'occuper immédiatement à cause d'accident ou maladie le poste est assigné temporairement au 2^e candidat en liste qui est apte à remplir le poste en question;

- f) les candidatures sont retenues selon la priorité suivante:
 1. les réguliers
 2. les saisonniers

8.02

L'employé qui change de tâche à la suite d'un affichage selon les dispositions du paragraphe ci-dessus transporte ses années d'ancienneté et ses états de service dans sa nouvelle tâche et il reçoit immédiatement le salaire attaché à cette tâche.

8.03

Si à la fin de la période d'entraînement prévue (selon l'article 8.01-d), l'employé ne s'est pas qualifié à la suite de sa période d'entraînement il retournera à son ancienne tâche avec le salaire de cette dernière.

8.04 Le texte de l'affichage est remis à l'avance au comité syndical. Dès l'expiration du délai d'affichage, copie de cet affichage portant le nom du ou des candidats à ce poste, est également remise au comité syndical.

8.05 Formules d'affichage

Les formules employées pour l'affichage des tâches sont rédigées comme suit:

Date d'affichage:

Titre de la tâche, (nouvelle)
Classification concernée:

Aptitudes spécifiques requises:

Taux de la tâche:

Les employés désireux d'obtenir cette tâche ouverte doivent poser leur candidature avant le

Signature du responsable du Personnel

8.06 Pour fins de déterminer si un candidat possède les aptitudes spécifiques requises par la tâche à laquelle il aspire, l'employeur peut faire passer des tests d'aptitudes par un ou par des examinateurs choisis par les parties. Ces tests se déroulent en la seule présence de(s) examinateur(s). Photocopie du résultat sera remise au comité syndical.

8.07 Les frais encourus par ces tests sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 9

RETOUR AU TRAVAIL

9.01

Un employé en congé autorisé ou en congé-maladie doit être réinstallé à la tâche qu'il occupait habituellement au moment où débuta son absence.

ARTICLE 10 TRANSFERT TEMPORAIRE

- 10.01 Tout transfert qui n'a pas à faire l'objet d'un affichage est un transfert temporaire. Dans les cas de transferts temporaires, sans changement de taux de salaire, dans un quelconque classification, les postes sont offerts aux employés selon l'ordre d'ancienneté. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, l'employeur désigne les employés à être transférés par ordre inverse d'ancienneté.
- 10.02 S'il s'agit d'un transfert à un taux supérieur, l'employé de la classification inférieure qui est le plus ancien est transféré sur une base volontaire pourvu qu'il soit apte à remplir le poste en question. Il est payé au taux de la classification supérieure dès son transfert pour les heures travaillées à cette fonction.
- 10.03 S'il s'agit d'un transfert à un taux inférieur, est transféré l'employé qui a travaillé le moins de temps dans la classification concernée. Il conserve son taux régulier pendant son assignation à cette nouvelle tâche.

ARTICLE 11 **ASSIGNATION DES TACHES A L'INTERIEUR
D'UNE CLASSIFICATION**

- 11.01 L'assignation des tâches à l'intérieur d'une classification se fait en tenant compte des besoins du service et de façon équitable.
- 11.02 Les fossoyeurs travaillent en tout temps en équipe de deux (2) hommes. L'été, l'opérateur de la pelle mécanique, peut constituer le 2e homme dans le cas d'une fosse jusqu'à quatre (4) pieds de profondeur lorsque l'usage du pic et du compresseur n'est pas requis. Lorsqu'un opérateur constitue le 2e homme, il reste sur les lieux jusqu'à la fin des opérations du creusage.
- Dans le cas des fondations, deux (2) hommes seront requis si ces dernières dépassent huit (8) pieds de longueur ou si l'usage du pic ou du compresseur est nécessaire.

En cas de mise à pied d'employés réguliers, l'employeur avisera le syndicat adéquatement à l'avance des plans à pied à venir.

Dans tous les cas de mise à pied, les employés avec la seniorité la plus élevée seront mis à pied les premiers et seront rappelés au travail dans l'ordre inverse dans lequel ils ont été mis à pied, pourvu que les employés qui restent possèdent les aptitudes requises pour accomplir le travail disponible.

Dans tous les cas de mise à pied, le taux d'indemnité est celui de la classification, mais en tenant compte de l'ancienneté dans les classifications.

Un employé déplacé de sa classification par suite d'une mise à pied peut faire valoir ses droits d'ancienneté dans les autres classifications, pourvu qu'il possède les aptitudes requises pour la tâche.

L'employeur s'engageera par le présent tant qu'un employé régulier sera inscrit sur la liste de rappel et aura manifesté son désir de travailler.

L'employé régulier rappelé au travail comme employé régulier conserve son statut d'employé régulier.

L'employé régulier rappelé au travail comme travailleur occasionnel conserve le statut d'employé occasionnel. Dans ce cas, il conservera son ancienneté de régulier et son ancienneté de travailleur occasionnel. Les calculs de son salaire de travailleur occasionnel se feront sur une base de cinq (5) jours de travail par semaine de calendrier.

Rappel au travail

Les employés sont rappelés au travail de la façon suivante:

Par un avis téléphonique à l'employé concerné, le dernier numéro de téléphone connu et l'adresse d'information suivantes:

ARTICLE 12 SECURITE D'EMPLOI

12.01

Pendant la durée de cette convention, l'employeur n'effectuera aucune mise à pied d'employés réguliers qui sont au service de l'employeur à la date de la signature de ladite convention. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans un cas de forces majeures tels que bris, destruction pas le feu ou autrement.

12.02A

Les employés qui deviennent réguliers après la signature de la convention sont soumis à la procédure suivante:

Mise à pied et retour au travail

Dans les cas des mises à pieds d'employés non visés par l'article 12.01 attribuables à un manque de travail, l'employé régulier doit recevoir un avis écrit d'au moins un (1) mois.

En cas de mise à pied d'employés réguliers, l'employeur avise le syndicat adéquatement à l'avance des mises à pied à venir.

Dans tous les cas de mises à pied, les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers et seront rappelés au travail dans l'ordre inverse dans lequel ils ont été mis à pied, pourvu que les employés qui restent possèdent les aptitudes spécifiques requises pour accomplir le travail disponible.

Dans tous les cas de mise à pied, la zone d'ancienneté est celle de la classification, mais en tenant compte de l'ancienneté dans les cimetières.

Un employé déplacé de sa classification par suite d'une mise à pied peut faire valoir ses droits d'ancienneté dans les autres classifications, pourvu qu'il possède les aptitudes spécifiques requise pour la tâche.

L'employeur n'engagera pas de saisonnier tant qu'un employé régulier sera placé sur la liste de rappel et aura manifesté son désir de travailler.

L'employé régulier rappelé au travail comme employé régulier conserve son statut d'employé régulier.

L'employé régulier rappelé au travail comme saisonnier acquiert le statut d'employé saisonnier. Dans ce cas, il convertit son ancienneté de régulier en ancienneté de saisonnier. Les calculs se font selon le mode de l'équivalence sur une base de cinq (5) jours de travail par semaine de calendrier.

Rappel au travail

Les employés sont rappelés au travail de la façon suivante:

Par un avis téléphonique à l'employé concerné, à son dernier numéro de téléphone connu et spécifiant les informations suivantes:

- date du retour au travail;
- les heures de travail;
- la tâche à accomplir
- le taux de salaire.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail, l'employeur avisera par lettre, tous les employés de la classification concernée qui compteront plus d'ancienneté que l'employé rappelé.

Cet avis indiquera le nom de l'employé rappelé, la date de ce rappel et la raison pour laquelle le récipiendaire de la lettre n'est pas au travail.

(Refus selon 9.04 et 9.05, incapacité de communiquer avec lui par téléphone, etc,...).

Il est de plus convenu qu'un employé rappelé au travail durant la saison d'hiver et qui refuse de se présenter au travail, ne perdra pas pour cela son ancienneté et sera sujet à tout rappel subséquent.

Pour faciliter la procédure de rappel au travail, tous les employés mis à pied devront faire connaître à l'employeur leur changement d'adresse et de téléphone.

- 12.02 L'employeur pourra ajouter, changer et abolir une classification existante ou en créer une nouvelle après discussion avec l'Union.
- 12.03 Au cas de création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle classification, le salaire attaché à ce poste ou à cette classification est établi, au préalable, à la suite de discussions entre l'Union et l'employeur. Au cas de divergence entre les parties le cas est soumis à l'arbitre.
- 12.04 En cas d'abolition de classification, l'employé remplacé ne subit aucune diminution de salaire et il continue de recevoir les mêmes augmentations que reçoivent les employés de sa nouvelle classification.
- En cas de promotion ultérieure, le différentiel de salaire de cet employé est intégré au salaire de sa nouvelle classification.
- 12.05 L'employeur reconnaît que la mécanisation et les innovations technologiques ont comme but premier d'améliorer le service à la clientèle et l'apparence du cimetière, de faciliter les travaux et non de réduire le personnel ou d'accélérer le processus de mise-à-pied. A cette fin l'employeur est tenu de combler les postes devenus vacants dans les trente (30) jours suivants.

ARTICLE 13 **PROMOTION EN DEHORS**
DE L'UNITE D'ACCREDITATION

- 13.01 Les promotions à des positions en dehors de l'unité d'accréditation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes ainsi transférées accumulent et conservent leur ancienneté pendant une période d'un (1) an.
- 13.02 Si elles retournent dans l'unité d'accréditation avant un (1) an de la date de leur mutation, elles reçoivent crédit de leur pleine ancienneté.
- 13.03 Les personnes non comprises dans l'unité d'accréditation ne doivent normalement accomplir aucune tâche relevant de cette unité, sauf agir comme instructeur et dans les cas d'urgence lorsqu'il n'y a pas d'employé qualifié de disponible.

ARTICLE 14 CONGE MALADIE

- 14.01 Chaque employé régulier aura droit à un (1) jour de congé de maladie par mois de service. On entend par mois de service, un mois où l'employé a effectivement travaillé pour l'employeur pendant au moins la moitié de celui-ci.
- Pour les fins du présent article la période de vacances et une absence due à un accident de travail jusqu'à concurrence de trois (3) mois sont considérées comme du travail effectif.
- 14.02 Le 30 novembre de chaque année civile survenant pendant la durée de la présente convention;
- a) les employés ayant accumulé un nombre de jours de congés de maladie supérieur à douze (12) verront ce nombre réduit à douze (12) jours et seront remboursés au taux de salaire le plus élevé en vigueur pendant l'année expirée, pour tous les jours ainsi débités.
- b) Les employés ayant accumulé un nombre de jours de congés de maladie égal ou inférieur à douze (12) conserveront ce nombre et n'auront droit à aucun remboursement, sauf dans le cas de cessation d'emploi prévu à l'article 14.07.
- 14.03 Un nouvel employé accumule des congés-maladie dès le début de son service mais ne peut utiliser ces crédits en cas d'absence avant d'avoir complété sa période de probation.
- 14.04 L'employé saisonnier qui devient employé régulier bénéficie des dispositions du présent article après avoir accumulé un total de huit (8) mois de service chez l'employeur, à titre d'employé saisonnier au cours de saisons consécutives, à titre d'employé régulier à l'essai ou à titre d'employé régulier.
- 14.05 Pour bénéficier du régime de congé de maladie, l'employé doit informer l'employeur de sa maladie lors de la première journée de son absence.
- 14.06 Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables ou plus, l'employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical avant de procéder au paiement des jours d'absence.
- 14.07 Au cas de cessation d'emploi, l'employeur paie tous les jours de congés de maladie accumulés à cette date.
- 14.08 Les pertes de salaire dues à un accident de travail ne sont pas compensées par la caisse de congés-maladie de l'employé.

14.09 L'employeur tient à jour la liste de congés-maladie à l'actif de chacun des employés. Ces derniers peuvent, en tout temps raisonnable, vérifier l'état de leur caisse de congés-maladie.

14.10 Tout employé incapable de travailler pour cause de maladie pour une durée inférieure à trois (3) jours ouvrables consécutifs, se verra accorder un congé de maladie sur production d'une preuve suffisante démontrant qu'il lui était impossible de travailler. A cette fin, l'employé produira une déclaration écrite que l'employeur peut requérir avant ou après le retour au travail.

Lorsque l'employé a été incapable de travailler pour cause de maladie pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employé devra avant de réclamer le paiement de jours de congé de maladie à sont crédit, produire un certificat attestant qu'il lui est impossible de travailler. Lorsque, pour le même motif, l'absence se prolonge au-delà de trente (30) jours de calendriers consécutifs, l'employé devra produire dans les sept (7) jours qui suivront la demande qu'il lui est encore impossible de travailler.

La preuve que l'employé est hospitalisé tient lieu du certificat médical pour la durée de l'hospitalisation.

Dans tous les cas d'absences répétées de pas plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs pour cause de maladie, l'employeur peut, à ses frais, requérir l'employé de subir un examen médical auprès d'un médecin qu'il aura désigné.

S'il y a désaccord entre le médecin de l'employeur et celui de l'employé pour décider s'il est impossible à l'employé de travailler, alors l'opinion d'un troisième médecin désigné par les médecins qui ont déjà exprimé une opinion ou, à défaut d'entente entre ces médecins, les parties inviteront le directeur médical d'un hôpital à désigner un troisième médecin.

14.11 En cas de décès d'un employé, le montant dû revient au héritiers.

14.12 Tout examen médical requis par l'employeur se fera pendant les heures régulières de l'employé sans perte de salaire pour celui-ci.

ARTICLE 15 JOUR DE CONGES PAYES

15.01 Les jours suivants seront observés comme jour de fêtes et de congés payés:

Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête des travailleurs
Fête Nationale des Québécois
Fête de la Confédération
Le 1er lundi d'Août
Fête de Travail
Jour du Souvenir
Jour de l'Action de Grâce
Noël
Le lendemain de Noël
1 journée mobile

Tout employé requis par l'employeur de travailler au cours des treize (13) journées de fête énumérée ci-haut, est rémunéré au taux double en plus de la paie de congé payé à laquelle l'employé peut avoir droit en vertu de l'article 15.02.

15.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires, le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé payé, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement pour une raison sérieuse, l'employé mis-à-pied ne bénéficie pas des dispositions de l'article 15 durant sa période de mise-à-pied.

15.03† Si l'un ou l'autre des treize (13) jours de fête énumérés ci-haut, tombe un samedi ou le dimanche, il sera chômé le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit immédiatement cette fête. Cependant, l'employeur se réserve le droit d'accorder congé à la moitié des employés la veille de la fête et à l'autre moitié des employés le lendemain de la fête. Dans l'application du présent paragraphe, le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit sont déterminés en raison du jour réellement chômé comme congé. Dans tous les cas, le paiement de la fête représente l'équivalent de huit (8) heures à temps simple.

15.04 Jamais le cimetière ne doit être fermé plus de trois (3) jours consécutifs.

15.05 La journée mobile prévue à l'alinéa 15.01 sera accordée à l'employé après entente entre les parties.

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX

- 16.01
- a) Cinq (5) jours de congés payés seront accordés au salarié à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: époux, épouse, enfant, père, mère.
 - b) Trois (3) jours de congés payés seront accordés au salarié à l'occasion du décès de: frère, soeur, beau-père, belle-mère.
 - c) Un (1) jour de congé payé sera accordé à l'employé à l'occasion du décès de: beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère, gendre et bru.
 - d) Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 150 milles et plus de la résidence de l'employé.
- 16.02
- a) Une (1) journée de congé payée sera accordée au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant.
 - b) Une (1) journée de congé payée sera accordée au salarié à l'occasion de l'adoption d'un enfant.
 - c) Tout employé a droit à une journée de congé payé pour déménager, sujet à un préavis de deux (2) semaines.
- 16.03
- Ces congés ne sont pas accordés s'il coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.
- 16.04
- Sauf dans les cas prévus à 16.01 a) et 16.01 b), ces congés sont normalement accordés de la date du décès à celle des funérailles.
- 16.05
- Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat ou/et le directeur du personnel et produire, à sa demande, la preuve de l'attestation de ces faits dans la mesure du possible.
- 16.06
- Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé seront payés.
- 16.07
- Dans le présent article, les mots "journée de congé" veulent dire, une pleine période de 24 heures.
- 16.08
- Dans le cas de mariage, trois (3) jours de vacances seront accordés.
- 16.09
- Les employés saisonniers ont aussi droit aux congés spéciaux décrits au présent article.

ARTICLE 17 CONGE DE MATERNITE

17.01

Préavis

- a) La salariée enceinte doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- b) Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

17.02

Durée du congé

- a) Sous réserve des articles 17.02 c) et d), la salariée a droit à une période de congé de maternité n'excédant pas 18 semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

- b) Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17.02a) à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de la naissance.
- c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- d) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- e) La salariée qui a fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

17.03

Retour au travail

a) Sauf dans le cas des articles 17.02 c) et d), l'employeur doit faire parvenir à la salariée dans le cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 17.03 b).

b) La salariée doit donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 17.03 a), n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

c) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

d) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

e) A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

f) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve de paiement régulier de ses cotisations, dont l'employeur assume sa part, exigible relativement à ces avantages.

g) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

h) Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

i) La présente ordonnance ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 18 CONGE SANS SOLDE

18.01 Après une entente avec l'employeur, l'employé a droit à un congé sans solde pour motif sérieux. Si l'absence excède deux (2) mois, l'employé conserve son ancienneté sans l'accumuler.

18.02 a) tout employé régulier ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté aura droit à deux (2) semaines par an de vacances jusqu'à un maximum de dix (10) jours payés au taux régulier.

b) tout employé régulier ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté aura droit à trois (3) semaines par an de vacances payées au taux régulier.

c) tout employé régulier ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux régulier.

d) tout employé régulier ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux régulier.

Les vacances accumulées devront être prises au cours de l'année civile, soit de façon continue ou par tranches.

Pour déterminer les droits des employés absents dans le cas de vacances payées, l'ancienneté sera calculée avant cette absence sans solde.

Tout congé statutaire qui survient durant la période de vacances d'un employé régulier lui sera accordé. Ce congé sera payé au taux régulier de l'employé au moment de son départ à la retraite ou de son décès.

Les vacances payées seront au même titre que les vacances d'un employé régulier.

Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il aura droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans la proportion déterminée aux paragraphes 18.02 à 18.04.

Pour l'absence sans solde de vacances, une interruption de travail pour cause de maladie influencera le quantum de vacances et la mise à pied excède un (1) mois après l'expiration des arrêts autorisés et payés. Si un employé bénéficie d'une prime de départ à l'échelle, la mise à pied excède de vacances sera considérée comme un jour de travail.

ARTICLE 19 VACANCES PAYEES

- 19.01 La période de service donnant droit au congé annuels payés, s'établit du 1er janvier d'une année au 31 décembre de l'année courante.
- 19.02 a) tout employé régulier ayant moins d'un (1) an d'ancienneté aura droit à une (1) journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours payés au taux régulier.
- tout employé régulier ayant plus d'un (1) an d'ancienneté mais moins de deux (2) aura droit à deux (2) semaines payées au taux régulier.
- b) tout employé régulier ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) aura droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux régulier.
- c) tout employé régulier ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux régulier.
- 19.03 Les vacances accordées devront concorder avec les semaines de calendrier, soit du lundi matin au dimanche soir.
- Pour déterminer les droits des employés actuels dans le cas de vacances payées, l'ancienneté accumulée avant cette convention sera calculée.
- 19.04 Tout congé statutaire qui survient durant la période de vacances d'un employé régulier lui est crédité. Ce congé payé peut être ajouté à la période de vacances à la demande préalable de l'employé ou reporté à une date ultérieure déterminée du consentement mutuel des parties.
- 19.05 Les vacances seront payées au début de la période de vacances, à moins d'entente mutuelle au contraire.
- 19.06 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il aura droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ; dans la proportion déterminée aux paragraphes 19.02 a)b)c).
- 19.07 Pour fins de calcul de vacances, une interruption de travail pour cause de mise à pied influence le quantum de vacances si la mise à pied excède un (1) mois après l'épuisement des crédits accumulés et payés. Si un employé bénéficie d'une prime de chef d'équipe, le taux de salaire du chèque de vacances est calculé au pro-rata des mois au cours desquels l'employé aura reçu la prime.

ARTICLE 20 ORDRE DES DEPARTS POUR
LES VACANCES ANNUELLES

- 20.01 La période normale de prise de vacances des employés réguliers, s'étend du 15 mai au 1er novembre de chaque année.
- 20.02 Si un employé veut prendre ses vacances en dehors de la période normale, il doit aviser l'employeur un (1) mois avant de telles vacances.
- 20.03 Chaque employé qui désire prendre ses vacances durant la période normale, informe l'employeur entre le 1er et le 31 avril de chaque année, de la période durant laquelle il a l'intention de prendre les vacances prévues ci-dessus.
- 20.04 La cédule des vacances prévues durant la période normale doit être affichée avant le 1er mai de chaque année.
- 20.05 La préférence pour les vacances doit être accordée aux employés suivant leur ancienneté.

ARTICLE 21 PERIODE DE REPAS

21.01 Une période d'une (1) heure sans rémunération est accordée pour le dîner.

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 La semaine de travail minimum des employés régulier manuels est de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, soit de 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00.
- Les employés réguliers travaillent de 8h00 A.M. à 12h00 le samedi par équipe de deux. Ce travail est réparti de façon égale entre les cinq (5) employés réguliers d'après une cédule établie à l'avance en compensation l'employé ayant travaillé deux (2) samedis reçoit, un vendredi de congé établie par cette même cédule.
- La semaine de travail minimum des employés de bureau est de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi, le tout constituant une semaine de trente-cinq (35) heures.
- 22.02 Pendant les heures de travail désignées, les employés sont tenus de travailler exclusivement pour l'employeur.
- 22.03 Le temps travaillé avant ou après les heures indiquées à l'horaire régulier de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- 22.04 Le travail supplémentaire est exécuté sur une base volontaire.
- Cependant, dans les cas d'urgence, si le nombre de volontaires est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Dans un tel cas, l'employeur désigne les employés qui ont la compétence voulue et qui ont moins d'ancienneté.
- 22.05 Le travail supplémentaire est distribué parmi les employés volontaires de la classification concernée et par ordre d'ancienneté dans les cimetières. Les employés saisonniers qui sont portés volontaires peuvent se voir assigner du temps supplémentaire lorsqu'il n'y a pas suffisamment de réguliers pour accomplir le travail requis.
- 22.06 a) les employés bénéficient de période de repos journalière suivante:
- l'hiver et dans les intempéries deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, une l'avant-midi, et une l'après-midi dans un abri chauffé;
- l'été, deux (2) périodes de quinze (15) minutes sur le lieu de travail.
- b) Pour se déplacer et se laver, les employés de chantier bénéficient d'une période de dix (10) minutes l'avant-midi et le midi et d'une période de quinze (15) minutes le soir.
- 22.07 Durant la période où les saisonniers sont au travail, les employés auront accès à un minimum de cinq (5) abris chauffés pour prendre leurs périodes de repos, il y aura eau potable et toilettes à proximité de chaque abri. Les abris seront aménagés selon un échéancier convenu entre les parties

ARTICLE 23 SALAIRES

- 23.01 Les taux de salaires horaires prévus au Annexes B-1, B-2 et B-3 s'appliquent pour la durée de la convention.
- 23.02 A moins de circonstances hors du contrôle de l'employeur, les employés sont payés chaque jeudi. Ils doivent recevoir avec leur paie un document spécifiant leur nom et prénom, le nombre d'heures travaillées, le temps supplémentaire, le taux horaire, le nombre de journée de maladie accumulée, le montant ainsi qu'une explication détaillée de toute déduction.
- 23.03 A moins de circonstances hors du contrôle de l'employeur, si un congé payé survient un jeudi, la paie est versée la veille, de la fête.
- 23.04 Les taux de salaires apparaissant aux annexes B-1 et B-2 sont payés aux employés dans la semaine qui suit la signature de la convention collective. Cependant, ces taux sont rétroactifs au 1er janvier. La rétroactivité sera payée dans les quinze (15) jours suivant la signature et portera sur toutes les heures rémunérées entre le 1er janvier 1982 et la date d'implantation des nouveaux taux.

ARTICLE 24 SANTE SECURITE ET BIEN-ETRE

24.01

L'employeur doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour protéger les salariés contre toute atteinte à leur santé, leur sécurité et leur bien-être qui est relié directement ou indirectement aux conditions de travail.

ARTICLE 25 EXHUMATIONS

25.01 Dans les cas où la direction des cimetières ordonne le relevage d'un corps entier, ou d'exhumations autorisées par la Cour Supérieure, une prime sera octroyée à l'équipe d'employés qui y travaillera directement.

La prime de chaque employé participant s'établira dans chaque cas comme suit:

En 1982 \$50.00
En 1983 \$50.00

25.02 Dans les cas de manipulation de corps entiers provenant de la morgue, (sur instruction du Coroner) une prime d'exhumation prévue à 25.01 sera payée à l'équipe qui y aura participé.

ARTICLE 26 CONDITIONS PARTICULIERES

- 26.01A L'employeur s'engage à fournir aux employés réguliers à chaque année:
- PAR ANNEE:
- un (1) couvre-tout
une (1) paire de gants en cuir
- TOUS LES DEUX ANS:
- une (1) paire de bottes d'été
une (1) paire de bottes de caoutchouc
- Le tout sera entretenue par les salariés réguliers.
- L'employeur s'engage à fournir un "surtout" qui sera à la disposition du groupe.
- 26.01B Voir Annexe "A"
- 26.02 L'équipe d'employés travaillant aux exhumations (cour) pourra recevoir dans tel cas; un masque, un ensemble complet en caoutchouc, des bottes et des gants spéciaux. L'employeur fournit aussi à ces employés une quantité de liquide spécial.
- 26.03 L'employeur mettra à la disposition des employés, une trousse de premiers soins et s'efforcera de rendre disponible, au besoin, une personne possédant une diplôme de "premiers soins".
- 26.04 L'employeur fournira et entretiendra tout appareil nécessaire à la sécurité des employés conformément aux exigences de la C.S.S.T.
- 26.05 L'Union désignera un (1) employé pour faire partie d'un comité paritaire dont la tâche sera de voir à ce que l'équipement soit sécuritaire.
- 26.06 L'équipe affectée au transport des madriers nécessaire au creusage des fosses sera composée de deux (2) employés.
- 26.07 Une équipe de quatre (4) hommes est assignée à la manipulation d'un cercueil ordinaire et une équipe de six (6) est assignée à la manipulation d'un cercueil double.

ARTICLE 27

CONDITIONS PARTICULIERES AU EMPLOYES TRAVAILLANT
EN TEMPS SUPPLEMENTAIRES LES FIN DE SEMAINES

Les employés qui travaillent les dimanches ont le choix soit d'être payés à taux supplémentaire ou soit de recevoir en congé payé l'équivalent de ce taux supplémentaire. L'employeur s'engage de remplacer cet employé sur son travail normal, afin de ne pas créer un fardeau de tâches pour les autres.

ARTICLE 28 ASSURANCE GROUPE

- 28.01 Pour la durée de la convention, l'employeur s'engage de payer cinquante pour cent (50%) pour les employés réguliers la prime actuelle des régimes d'assurance-groupe maladie et d'assurance-groupe vie.
- 28.02 Les parties consentent de maintenir le régime d'assurance-groupe actuel en vigueur selon le partage du paiement des primes déjà établi, jusqu'à l'implantation d'un fonds de pension équivalent, acceptable aux deux (2) parties.
- 28.03 L'employeur s'engage à verser en compensation monétaire, les sommes équivalentes qui seraient autrement payées par les employés non assurables aux primes pour l'application des articles 28.01 et 28.02.

ARTICLE 29 GREVE ET CONTRE-GREVE

29.01

Toute grève, ralentissement d'activité destiné à limiter le travail ou occupation des propriétés de l'employeur, de même que tout lock-out, sont interdits en toutes circonstances jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis conformément aux dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 30 CONTRAT A FORFAIT

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de créer des mises à pied.

L'octroi des nouveaux contrats à forfait ne doit aucunement viser les opérations normalement faites par les employés des Cimetières, sauf dans les cas de nouvelles tâches qui ne peuvent pas être accomplies de façon efficace par les employés réguliers ou saisonniers ou qui nécessitent un nouvel outillage ou équipement ainsi que dans les cas d'urgence.



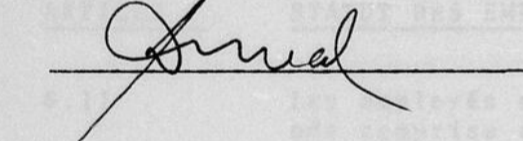
ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

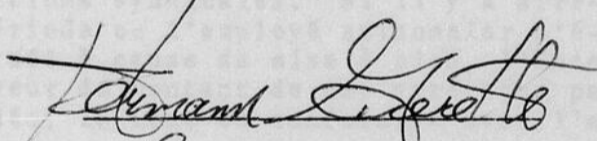
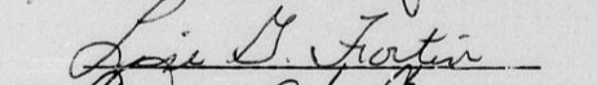
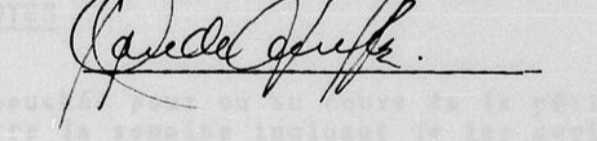
- 31.01 Les stipulations de la présente convention collective sont en vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983.
- 31.02 Avis que l'une ou l'autre des parties à l'intention de terminer ou modifier cette entente, devra être signifiée selon les dispositions prévues au Code du Travail.
- 31.03 Les conditions de travail contenues dans cette convention collective continuent de s'appliquer tant que le droit à la grève ou lock-out n'est pas acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour de décembre 1982 et ce, à Gatineau.

LES CIMETIERES CATHOLIQUES
ROMAINS REGROUPES DU
DIOCESE DE HULL

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE;
LOCAL 298, FTQ.

ANNEXE "A"

Cette annexe énonce les conditions particulières qui s'appliquent aux employés saisonniers. Les articles de la convention collective visent les employés saisonniers à moins qu'il soit spécifiquement mentionné dans ce texte qu'elles ne s'appliquent pas.

ARTICLE 2 SECURITE SYNDICALE

- 2.04 Chaque mois, l'employeur remet à l'Union la liste des employés saisonniers qui sont susceptibles d'être engagés dans les jours à venir.
- 2.05 Le ou les nouveaux employés dont les noms apparaissent sur les listes devront, trois (3) jours après leur engagement, devenir et demeurer membre en règle de l'Union, comme condition du maintien de leur emploi. Il sera loisible au comité syndical de tenir avec ces nouveaux employés une réunion fixée au jour de la semaine prévue à l'article 4.07, et ce, de 11:30 à midi.

ARTICLE 3 RETENUE SYNDICALE

- 3.04 L'employé saisonnier qui revient au travail est tenu d'autoriser l'employeur à déduire de son salaire les cotisations syndicales. Si il y a arrérages pour la période où l'employé saisonnier n'était pas au travail à cause de mise à pied, l'Union avisera l'employeur du montant de ces arrérages par lettre recommandée, le tout en conformité avec l'article 3.01-b.

ARTICLE 6 STATUT DES EMPLOYES

- 6.11 Les employés embauchés pour ou au cours de la période comprise entre la semaine incluant le 1er avril et la semaine incluant le 30 novembre d'une année, sont des employés saisonniers.
- 6.12 L'employé saisonnier maintenu ou rappelé au travail après la semaine incluant le 1er décembre et avant la semaine incluant le 1er décembre et avant la semaine incluant le 1er avril, et qui a travaillé six (6) semaines consécutives au cours de la saison, est alors rémunéré au taux d'employé régulier et en acquiert le statut.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 7.01 Ne s'applique pas.

7.02 Ne s'applique pas.

7.03 Ne s'applique pas.

7.04 L'employeur tient à date, deux (2) listes d'ancienneté distinctes: une pour les réguliers, une pour les saisonniers. Chaque employé est placé sur ces listes par ordre d'ancienneté. Ces listes sont fournies à l'Union quatre (4) fois par année dans un délai raisonnable d'une demande à cet effet.

7.05 **Limitation du droit d'ancienneté**

~~Un employé conserve et accumule son ancienneté et~~
tous les privilèges que celle-ci confère à moins qu'il ne la perde pour les raisons suivantes:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied pour plus de vingt (20) mois à cause d'un manque de travail.
- d) absence de plus de cinq (5) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
- e) absence pour maladie ou accident hors des lieux du travail; pour plus d'un an. Toutefois, durant les six (6) premiers mois de son absence, l'employé qui a accompli six (6) mois de travail conserve et accumule son ancienneté pendant ces six (6) premiers mois d'absence alors qu'il ne fait que la conserver pour les six (6) autres mois de son absence. Un employé qui n'a pas complété six (6) mois de service conserve son ancienneté;
- f) l'ancienneté prend normalement fin à l'âge de la retraite, soixante-cinq (65) ans. Cependant, un employé peut avec l'accord au préalable des parties, continuer de travailler après soixante-cinq ans tout en gardant ses pleins droits d'ancienneté.

7.06 L'ancienneté d'un employé saisonnier s'exprime en mois, en semaines et jours de calendriers écoulés entre les dates d'embauche et de mise à pied à chaque saison.

7.07 Pour toutes saisons subséquentes et consécutives, l'ancienneté est cumulative et s'accumule à partir de la date de retour au travail.

7.08 Nonobstant les dispositions de l'article 7.05-a, un étudiant qui retourne aux études après le 15 août ne perd pas son ancienneté à condition d'avoir travaillé six (6) semaines consécutives au cours de la saison en question. A son retour au travail, il doit donner la preuve de fréquentation scolaire sinon, il perd son ancienneté.

7.09 L'employé saisonnier qui ne fait pas de demande de rappel entre le 1er mars et le 1er avril de l'année en cours perd son ancienneté.

7.10 L'employé saisonnier qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours de calendrier après la date de retour au travail convenu entre lui et l'employeur, perd son ancienneté.

ARTICLE 9 MISE A PIED ET RETOUR AU TRAVAIL

9.02 Dans tous les cas de mise à pied, affectant des employés saisonniers, les employés ayant le moins d'ancienneté dans la classification affectée seront mis à pied les premiers et seront rappelés au travail dans l'ordre inverse dans lequel ils ont été mis à pied, pourvu que les employés qui restent possèdent les aptitudes spécifiques requises pour accomplir le travail disponible.

9.03 Un employé déplacé de sa classification par suite d'une mise à pied peut faire valoir ses droits d'ancienneté dans les autres classifications pourvu qu'il possède les aptitudes spécifiques requise par la tâche.

9.0

9.04

Les employés sont rappelés au travail de la façon suivante:

- a) date du retour au travail
- b) les heures de travail
- c) la tâche à accomplir
- d) le taux de salaire.

Si l'employeur ne rejoint pas par téléphone l'employé ou quelqu'un de responsable, il expédie une lettre à la dernière adresse connue.

9.05

Lorsqu'un employé est rappelé au travail, l'employeur avisera par lettre recommandée tous les employés de la classification concernée qui compteront plus d'ancienneté que l'employé rappelé. Cet avis indiquera le nom de l'employé rappelé, la date de ce rappel et la raison pour laquelle le récipiendaire de la lettre n'est pas au travail (refus selon 9.04, 9.05 ou incapacité de communiquer avec lui par téléphone.

9.06

Il est de plus convenu qu'un employé rappelé au travail durant la saison d'hiver et qui refuse de se présenter au travail, ne perdra pas pour cela son ancienneté et sera sujet à tout rappel subséquent.

9.07

Pour faciliter la procédure de rappel au travail, tous les employés mis à pied devront faire connaître à l'employeur leur changement d'adresse et de téléphone.

- 9.08 Un employé en congé autorisé ou en congé-maladie doit être réinstallé à la tâche qu'il occupait habituellement au moment où débute son absence.
- 9.09 Aucun employé saisonnier n'est mis à pied tant que des employés en probation sont encore au travail chez les saisonniers.
- 9.10 Dans tous les cas de mise à pied d'employés saisonniers, l'employeur avise verbalement les employés concernés le plus tôt possible et avise l'Union par écrit au moins quatre (4) jours à l'avance.
- 9.11 Sauf dans les cas prévus à l'article 9.12, le dernier jour de travail coïncide normalement avec le dernier jour de la semaine régulière de travail.
- 9.12 Nonobstant les dispositions de l'article 9.10, les employés saisonniers peuvent être mis à pied n'importe quel jour et sans préavis si les travaux auxquels ils sont affectés sont arrêtés momentanément ou pour la saison à cause de la mauvaise température (gel, chute de neige, etc...).
- 9.13 L'employé saisonnier n'a pas droit à la procédure de grief pour mise à pied sauf quant aux règles d'application de la mise à pied.
- 9.14 **Retour au travail**
L'employé saisonnier qui désire retourner au travail doit aviser l'employeur entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et il convient alors de la date de son retour au travail.
- 9.15 Les employés sont rappelés par ordre d'ancienneté ceux ayant le plus d'ancienneté étant les premiers à retourner au travail.
- 9.16 a) Un employé saisonnier rappelé au travail pour une troisième (3e) saison consécutive ne reçoit pas moins, au cours de cette troisième saison et des saisons subséquentes que le taux qui lui était payé dans la classification où il était régulièrement affecté.

Si le taux de la classification dans laquelle il a obtenu son taux de salaire a été majoré, il est payé au nouveau taux.
- b) Cette condition ne s'applique pas à un employé qui a volontairement choisi de travailler dans une classification comportant un taux inférieur.

ARTICLE 19 VACANCE PAYEES

Les paragraphes 19.01 à 19.07 inclusivement ne s'appliquent pas aux employés saisonniers.

19.08

Lors de son départ, l'employé saisonnier a droit à une indemnité de vacances basés sur ses gains brut au cours de la saison. L'indemnité équivaut à un pourcentage qui varie selon les conditions suivantes:

- a) l'employé qui, à son départ, n'a pas accumulé seize (16) mois d'ancienneté, reçoit quatre pourcent (4%).
- b) l'employé qui, à son départ, a accumulé seize (16) mois d'ancienneté et plus, reçoit six pourcent (6%).

ARTICLE 22 HEURES DE TRAVAIL

- 22.09 La semaine normale des employés saisonniers manuels est de huit heures (8) par jour, soit de 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00, du lundi au vendredi, le tout constituant une semaine de quarante heures (40).
- 22.10 L'Employé saisonnier est libéré de son obligation de se présenter au travail les jours de pluie. Lorsque l'intempérie survient au cours des heures de travail, l'Employeur peut requérir les employés saisonniers d'abandonner le travail sans égard à leur ancienneté, auquel cas, ils sont payés selon le principe énoncé au paragraphe 22.11.
- 22.11 Lorsqu'un employé se présente au Cimetière et est renvoyé, faute de travail, il est rémunéré pour au moins quatre heures (4), à moins d'avoir été averti la veille de ne pas se présenter. S'il est renvoyé après midi (12h00), il est rémunéré pour la journée entière.
- 22.13 Le chef d'équipe bénéficie de la prime reconnue en l'annexe "C". Il est choisi par voie d'affichage valide d'une saison à l'autre si le ou les candidats acceptent d'occuper le poste au cours de saisons consécutives.

ARTICLE 26 CONDITIONS PARTICULIERES

26.01 B

L'employeur fournit à chaque employé saisonnier une (1) salopette et une (1) paire de gant en cuir à chaque année. Toutefois les items demeure la propriété de l'employeur a moins que l'employé n'ait complété un minimum de quatre (4) mois de service durant la même année. Le tout sera entretenu par les employés.

ANNEXE B-1

EMPLOYES REGULIERS

Les taux horaires suivants seront payés pendant la durée de la convention

CLASSIFICATION	01-01-82 au 31-12-82	01-01-83 au 31-12-83
Chauffeur de véhicule lourd	\$ 9.90	\$10.50
Opérateur de Four Crématoire	\$ 8.25	\$ 8.75
Journalier affecté au fosses (fossoyeur)	\$ 8.25	\$ 8.75
Journalier affecté au terrain et fondations	\$ 8.25	\$ 8.75
Journalier affecté à l'entretien général	\$ 9.00	\$ 9.55

ANNEXE B-2

Les taux horaires suivants seront payés pendant la durée de la convention

CLASSIFICATION	01-01-82 au 31-12-82	01-01-83 au 31-12-83
Journalier Saisonnier	\$ 6,80	\$ 7.20

ANNEXE B-3

EMPLOYES DE SECRETARIAT

Les taux hebdomadaires suivants seront payés pendant la durée de la convention

CLASSIFICATION		1er janvier 1982	1er janvier 1983
Commis-dactylo	Echelon	1- \$215.	1- \$228.
		2- 230	2- 244.
		3- 245	3- 260.
		4- 260	4- 275.
		5- 275	5- 291.

ANNEXE B-4

INDEXATION

L'échelle de salaires apparaissant aux Annexes B-1, B-2 et B-3, seront indexées au 31 décembre 1983 de la façon suivante:

"Si l'indice d'indexation combiné de 1982 et 1983 de Statistique Canada dépasse les vingt-trois (23%) pour cent pour les deux (2) années de la Convention Collective, les salaires seront majorés de la différence entre l'indice combiné et le vingt-trois (23%) pour cent.

ANNEXE C

PRIMES PARTICULIERES

A partir de la signature de la présente convention, le taux des primes pour les heures travaillées s'établit ainsi:

-prime de chef d'équipe: \$0.50 l'heure travaillée

Ce 16 juillet 1982

LETTE D'ENTENTE

ENTRE: LES CIMETIERES CATHOLIQUES ROMAINS
REGROUPES DU DIOCESE DE HULL,
PROVINCE DE QUEBEC;

ET: UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298, FTQ.

En contrepartie du régime d'assurance-groupe ac-
tuellement en vigueur.

Il est entendu que dans les soixante (60) jours
suivant la date de signature de la présente con-
vention collective, les parties se rencontreront
afin d'étudier et de déterminer les modalités
d'application d'un régime de retraite pour les
employés réguliers et saisonniers.

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Hull, ce 6 ième
jour de decembre 1982.

"LES CIMETIERES CATHOLIQUES ROMAINS
REGROUPES DU DIOCESE DE HULL"

[Signature]
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, FTQ

[Signature]
Guis B. Fortin

[Signature]
Gaudel Goffe

Ce 16 juillet 1982

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LES CIMETIERES CATHOLIQUES ROMAINS
REGROUPES DU DIOCESE DE HULL,
PROVINCE DE QUEBEC;

ET: UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
LOCAL 298, FTQ.

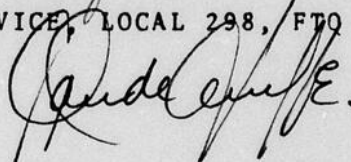

Il est entendu entre les parties que les salariés
saisonniers travaillant en date du 16 juillet 1982
se voient garantir un minimum de vingt (20) semaines
de travail durant l'année.

ET LES PARTIES ONT SIGNE à Hull, ce 6 ième
jour de septembre 1982.

"LES CIMETIERES CATHOLIQUES ROMAINS
REGROUPES DU DIOCESE DE HULL".



L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, FTQ



12-055

18653-01

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 0 227
M.T.M.S.R.

73 DEC -8 16:02
MTR

BOC
MONTREAL
MIRAGE

Lettre d'entente

Entre

Les Cimetières Catholiques Romains
Regroupés du Diocèse de Hull

Et

L'Union des Employés de Service
Local 298 (F.T.Q.)

Antoine Robitaille

Sujet: Fond de Pension

Les parties s'entendent que le régime présenter par Assurance vie Desjardins rentre en vigueur dans les plus bref délai possible tel que convenue lors de la négociation et régime fait partie intégrante de la Convention Collective.

Signé à Hull le 12 août 1983

Employeur

Les Cimetières Catholiques Romains
Regroupés du Diocèse de Hull

Arnal
[Signature]

Syndicat

L'Union des Employés de
Service Local 298 F.T.Q.

Lise H. Fortin
Linda Pilon

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Aimé Lohier
/C. Proulx