



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 0 7 1

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

08291-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26344-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-21	85-04-03		85-02-10	88-02-09	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de la Société St-Jean Baptiste de Sherbrooke 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Funéraire de L'Estrie 530 rue Prospect Sherbrooke, QC. J1H 1A8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>8771 (10)</u> Affiliation <u>10</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	Date
CÉLINE Carette/dg <i>l.g.</i>	85-04-12

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

003 (113)

RECHERCHE
 affilié à la C.S.D.
 Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
ST-JEAN-BAPTISTE DE SHERBROOKE
affilié à la C.S.D.

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

115 AVR - 3 14 07

SYNDICAT DE L'ESTRIE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
COOPÉRATIF

1.-

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, 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 10 février 1983.
- 1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.
- 1.03 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.
- 1.04 En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres dans l'unité de négociation.
- 1.05 Toute entente intervenue entre un salarié et l'Employeur et qui n'a pas reçue l'approbation du Syndicat est nulle et non-avenue.

ARTICLE 2.- DROITS ACQUIS

- 2.01 Toute condition accordée à un salarié avant l'avènement du Syndicat et qui n'est pas inférieure à la convention collective demeure un droit pour le salarié qui en bénéficie.

ARTICLE 3.- DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve le droit d'administrer son entreprise en autant que l'exercice de ce droit ne vienne pas en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 4.- INTERPRETATION - VALIDITE

4.01 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.

4.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la

2.-

4.02 ... 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.

ARTICLE 5.- DEFINITION DES TERMES

5.01 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 temporaire 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 terminé sa période probatoire.

g) Salarié à l'essai

Tout salarié dont la période probatoire n'est pas terminée.

h) Conjoint

L'homme et la femme:

1) qui sont mariés et cohabitent; ou

3.-

- 5.01 ... 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; et
 - ii) sont publiquement présentés comme conjoints.

i) Fonction

Signifie l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités rempli par un salarié.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE

- 6.01 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.
- 6.02 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.
- 6.03 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 dans ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.
- Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de remercier un salarié de ses services lorsque ce salarié a été suspendu ou exclu des rangs du Syndicat.
- 6.04 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 le mois où les cotisations ont été prélevées et ce, par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat. La remise doit être accompagnée d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux et d'une liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.
- Toutefois, un salarié ne recevant pas de salaire n'est pas tenu de payer la cotisation syndicale rétroactivement.

ARTICLE 7.- DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL

- 7.01 Le Syndicat peut désigner un délégué syndical et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.
- 7.02 Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son supérieur, 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.
- 7.03 a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir 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 lui 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 doit, au préalable, obtenir l'autorisation de l'Employeur, mais cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.04 Les avis du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau mis à la disposition du Syndicat par l'administration. L'Employeur donne son autorisation à tels affichages pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

- 8.01 L'Employeur accorde un permis d'absence avec rémunération à un (1) délégué officiellement mandaté par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié, à la condition que l'Employeur soit avisé quinze (15) jours à l'avance et que cela ne nuise pas dans la mesure du possible aux opérations ordinaires de l'Employeur.
- 8.02 A l'occasion des réunions de négociation avec l'Employeur pour la négociation et le règlement de la convention, un (1) salarié est libéré sans perte de traitement régulier. Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le droit à la grève ou au lock-out est exercé.
- 8.03 L'Employeur accorde une libération sans perte de traitement à tout représentant du Syndicat qui serait appelé à participer à des rencontres conjointes avec l'Employeur.

5.-

8.04 Un salarié, pour un motif jugé valable par l'Employeur qui doit tenir compte des nécessités de ses opérations, peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période ne dépassant pas un (1) an.

Ledit salarié devra faire sa demande par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat, en donnant la raison et la durée du congé désiré au moins un (1) mois avant le début de l'absence désirée.

A son retour au travail, l'Employeur réintègre le salarié dans la même fonction et le même poste qu'il occupait avant son départ si ledit poste existe encore. Dans le cas contraire, la clause relative à l'application de l'ancienneté s'applique. Son ancienneté se maintient mais ne s'accumule pas pendant ce congé sans solde.

8.05 L'Employeur permet au salarié intéressé d'assister à des séminaires ou journées d'étude ou conférences relatives à son emploi sans perte de salaire à la condition expresse que cette absence ne nuise pas aux opérations ordinaires de l'Employeur.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

9.01 Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de la connaissance raisonnable qu'il a pu en avoir.

9.02 Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réception du grief.

9.03 Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans ce délai ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 10.

9.04 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

9.05 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.

6.-

9.06 Par entente écrite les parties à la procédure de grief peuvent convenir de déroger à la procédure régulière.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

10.01 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception par l'une des parties d'une demande d'arbitrage, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

10.02 Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des parties peut demander la nomination de l'arbitre par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre. A ce moment-là, la partie qui fait la demande doit en informer l'autre partie promptement et par écrit.

10.03 Pouvoir 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 ou une 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 intérêt.

10.04 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 pendant la durée du congédiement ou pendant la suspension.

10.05 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.

10.06 Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige sans préjudice à leur preuve respective.

7.-

10.07

Témoïn

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, avec salaire, pour la durée de l'audition.

10.08

Lorsque le grief est soumis par le Syndicat, le délégué syndical peut assister à l'arbitrage et lorsqu'il décide de le faire, il ne subit aucune retenue de salaire pour cette absence de son travail.

10.09

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les délais prévus à la décision de l'arbitre mais jamais plus tard que dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

10.10

La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition. 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.

10.11

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.

ARTICLE 11.- MESURES DISCIPLINAIRES

11.01

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.

11.02

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 9 et à l'arbitre unique prévu à l'article 10.

11.03

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 six (6) mois. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les dix (10) jours 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-venu.

8.-

- 11.04 Tout salarié recevant une mesure disciplinaire peut en accuser réception mais en aucun moment sa signature ne constitue un avis de culpabilité. Tout avis disciplinaire remis à l'employé fait l'objet d'un envoi au Syndicat.
- 11.05 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: suspension ou congédiement selon la gravité de l'offense.

ARTICLE 12.- ANCIENNETÉ

- 12.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur depuis le dernier embauchage du salarié. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.
- 12.02 L'ancienneté de chacun des employés 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 9.
- 12.03 Tout nouveau salarié est considéré en période probatoire pendant trois (3) mois à compter de la date de son premier jour de travail. Pendant cette période probatoire, le salarié jouit de tous les droits et privilèges reconnus dans la convention. Cependant, ce salarié ne peut jouir de la procédure de grief pour contester son renvoi à l'intérieur de la période probatoire à moins que ce renvoi soit fait dans le seul but d'éviter de lui accorder sa permanence. Lorsque la période probatoire est complétée, l'ancienneté du salarié compte à partir de la date de sa première journée de travail.
- 12.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident et congé approuvé par l'Employeur ou prévu formellement par la convention.
- Dans le cas d'une mise à pied, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée de sa mise à pied, sans que cette accumulation dépasse trois (3) mois. Après cette date, il conserve l'ancienneté qui est accumulée à la terminaison de la période de trois (3) mois.
- 12.05 Le salarié perd son droit d'ancienneté:
- 1) lors d'un congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - 2) s'il démissionne par écrit;

- 12.05... 3) omission de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied suivie d'un rappel au travail dans les quatre (4) jours de calendrier suivant le rappel par lettre recommandée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié;
- 4) mise à pied pour manque de travail d'une durée supérieure à un (1) an;
- 5) maladie d'une durée supérieure à un (1) an ou accident autre qu'un accident de travail dont la durée est supérieure à deux (2) ans.

ARTICLE 13.- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 13.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre, tels que mises à pied, promotions, mutations, rétrogradations, occupations vacantes ou nouvelles, la préférence d'emploi est accordée au salarié le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.
- 13.02 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 et en cas d'arbitrage, la preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail que l'occupation concernée incombe à l'Employeur.
- 13.03 Lorsqu'un poste à l'intérieur d'une classification devient vacant ou lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur doit afficher un avis pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs à un endroit accessible aux salariés. Le salarié qui désire obtenir telle occupation doit postuler par écrit et transmettre sa demande à l'Employeur. L'Employeur doit informer tout salarié en vacance dudit affichage qui se fait pendant cette période et copie de cet affichage doit être envoyée au Syndicat.
- 13.04 L'occupation est accordée au salarié qualifié conformément au paragraphe 13.01 et ceci doit être fait dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle se termine l'affichage.
- 13.05 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.

10.-

13.06 Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront rappelés les premiers dans l'ordre inverse de leur mise à pied à moins qu'ils ne soient capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

13.07 Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou d'une maladie, le salarié a le 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.

13.08 Lorsqu'un salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir immédiatement les titres et salaires rattachés à ses nouvelles attributions.

13.09 Le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits du salarié.

ARTICLE 14.- HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine régulière de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs de travail, entre le lundi et le vendredi inclusivement et les heures de travail hebdomadaires sont les suivantes: secrétaire-réceptionniste: 32½ hres homme de service: 37½ heures et préposé à la comptabilité et aux arrangements funéraires: 37½ heures.

Quant aux heures de travail quotidiennes, elles sont établies de façon à représenter 20% des heures de travail hebdomadaires et réparties selon un horaire échelonné entre 08:00 heures et 17:00 heures. De plus, l'horaire quotidien inclut une période de repas non payée et non inférieure à trente (30) minutes; cette période doit être établie de façon à ce que le service aux sociétaires ne soit interrompu en aucun moment durant la période de 09:00 heures à 17:00 heures. Les salariés concernés présentent leur horaire de travail et la remettent au supérieur immédiat pour acceptation.

14.02 Tout salarié bénéficiera d'une pause de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, hors de sa zone de travail et autant que possible vers le milieu de chaque période de travail.

Tout salarié devant travailler plus d'une (1) heure en temps supplémentaire le même jour aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes à être prise avant le début des heures supplémentaires.

ARTICLE 15.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté par un salarié régi par la présente convention, en dehors des heures régulières et quotidiennes de travail, est rémunéré de la façon suivante:
- a) La première heure: au taux horaire régulier du salaire.
 - b) Les heures subséquentes: au taux horaire régulier du salaire majoré de 50%.
- Lorsque les heures régulières cumulatives payées à temps simple dépassent de quatre (4) heures la semaine régulière du salarié, les heures additionnelles subséquentes sont rémunérées au taux horaire régulier du salaire du salarié majoré de 50%.
- 15.02 Tout travail exécuté le samedi et le dimanche sera payé au taux de salaire majoré de 50%. Cependant, le salarié aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé payé équivalent au nombre d'heures à temps et demi. Le salarié ne pourra prendre plus d'une (1) semaine à la fois après entente avec la direction à l'intérieur d'une période de trois (3) mois de calendrier suivant la demande.
- 15.03 Tout salarié, revenant au travail après l'avoir quitté, sur demande de l'Employeur même si celle-ci est antérieure à la fin de l'équipe de travail, est rémunéré de la façon prévue au paragraphe 15.01 en ce qui a trait aux heures supplémentaires quotidiennes. Cependant, le minimum de paiement qu'un salarié peut recevoir pour chaque rappel est équivalent à quatre heures et demie (4½) de salaire.
- 15.04 Le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire mais lorsque le salarié accepte de travailler en temps supplémentaire, il a la présence d'exécuter le temps supplémentaire dans la fonction qu'il occupe régulièrement.
- Dans le cas de temps supplémentaire accompli dans d'autres fonctions, ce temps supplémentaire est réparti d'une façon équitable parmi les salariés qui acceptent de travailler en temps supplémentaire.
- 15.05 Aucun salarié n'est tenu d'être en disponibilité en dehors de ses heures de travail.

ARTICLE 16.- FETES CHOMEES ET PAVES

- 16.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés être des jours de fête chômés et payés ou congés payés:
- Le Premier de l'An,
 - Le lendemain du Premier de l'An,
 - Le Vendredi-Saint,
 - Le Lundi de Pâques,
 - La Fête de Dollard,
 - La Fête Nationale de Québec,
 - La Confédération,
 - La Fête du Travail,
 - Le Jour de l'Action de Grâce,
 - La journée complète de la veille de Noël,
 - Le Jour de Noël,
 - Le lendemain de Noël,
 - La journée complète de la veille du Jour de l'An.
- 16.02 Lorsqu'une des fêtes mentionnées au paragraphe précédent tombe le samedi ou le dimanche, elle est célébrée le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant selon le cas.
- 16.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédant ou suivant le congé payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 16.04 Le salarié reçoit pour ce jour de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.
- 16.05 Si un (1) de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit de prendre une (1) journée additionnelle de vacance.
- 16.06 Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômés et payés énumérés au paragraphe 16.01 qui précède, sera rémunéré au taux de temps et demi du salaire en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 17.- VACANCES ANNUELLES

- 17.01 Les salariés régis par la présente convention auront droit à chaque année aux vacances payées comme suit:
- a) moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre précédent: une (1) journée par mois, avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année et payée sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - b) après un (1) an de service continu au 31 décembre précédent: deux (2) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
 - c) après trois (3) ans de service continu au 31 décembre précédent: trois (3) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.

13.-

- 17.01 ... d) après dix (10) ans de service continu au 31 décembre précédent: quatre (4) semaines de vacances payées sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
- 17.02 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 des salariés. Tout salarié peut prendre un minimum de deux (2) semaines de vacances consécutives.
- 17.03 La rémunération pour vacances est remise avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 17.04 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.
- 17.05 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.
- 17.06 L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année et les salariés doivent exprimer leur 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 18.- CONGES MALADIE

- 18.01 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 ou d'un accident non-compensable aux termes de la Loi des Accidents du Travail.
- 18.02 Tout salarié a droit à un crédit de congé maladie d'une (1) journée 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 au crédit du salarié lui est versé avec la paie précédant la Fête de Noël.
- 18.03 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 18.01, est retranchée de son crédit de congé maladie accumulé.

14.-

- 18.04 En cas d'une maladie dépassant trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger du salarié malade un certificat établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de maladie. Dans tous les cas, l'Employeur peut exiger une déclaration écrite du salarié.
- 18.05 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; il conserve toutefois tous les crédits accumulés auxquels il a droit au début dudit congé ou de ladite mise à pied.
- 18.06 Tout salarié non éligible au congé maladie, ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit maladie, aura droit au congé maladie non payé.

ARTICLE 19.- CONGES SOCIAUX - CONGE DE MATERNITE

- 19.01 Tout salarié a droit à une absence avec solde pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:
- a) Lors de son mariage: cinq (5) jours ouvrables.
 - b) Lors du décès de son conjoint: cinq (5) jours ouvrables.
 - c) Lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours ouvrables.
 - d) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, d'un petit-enfant, d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint: une (1) journée ouvrable.
 - e) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours.

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

- 19.02 Pour les fins d'application du paragraphe 19.01, le calcul des jours ouvrables débute avec le jour même du décès.
- 19.03 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité 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 se soit

19.03 ...

écoulée une période de dix-huit (18) semaines suivant la semaine où l'accouchement a effectivement eut 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 absente pour maladie à moins qu'elle ait informé l'Employeur qu'elle quitte son travail définitivement.
- e) La salariée peut faire la demande d'un congé sans solde dont la durée pourrait aller jusqu'à une (1) année et ce, sans perte d'ancienneté. Elle doit faire la demande de ce congé dans le mois précédant son retour obligatoire au travail et l'Employeur ne peut refuser sans raison valable.
- f) Pendant toute la période couverte soit par l'assurance-chômage ou par la C.S.S.T. (retrait préventif) les jours fériés sont accumulés et remboursables au retour du salarié ou peuvent être repris en temps.
- g) La Compagnie paie la différence entre le salaire de l'employé et le montant de prestations de l'assurance-chômage versé à une salariée en congé de maternité.

ARTICLE 20.- PAIEMENT DES SALAIRES

20.01

Les salaires et les traitements sont payables à chaque semaine, le jeudi, pour la semaine se terminant le samedi précédent et correspondent à l'Annexe "A" ci-jointe formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque salarié reçoit sa paie par chèque ainsi qu'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;

16.-

- 20.01 ... 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 Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée, l'Employeur ne pourra réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses employés et aucun employé ne devra être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur.
- 20.03 Le salarié recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continuera à bénéficier des mêmes avantages et salaire.
- 20.04 En cas de modification majeure sur une base permanente d'une tâche actuelle ou en cas de la création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux parties se rencontrent sans délai pour négocier le salaire et les autres conditions de cette tâche en tenant compte du salaire et des conditions des autres tâches similaires ou comparables. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, l'Employeur pourra appliquer le taux de salaire qu'il propose et le Syndicat pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention.
- Cependant, lorsque des modifications majeures sont faites dans la tâche, l'Employeur permet une période d'adaptation pouvant aller jusqu'à soixante (60) jours ouvrables, après entente entre les parties.

ARTICLE 21.- DISPOSITIONS GENERALES

- 21.01 A sa demande écrite d'un salarié absent du travail pour plus d'une (1) semaine à cause d'un accident de travail, le salarié peut recevoir de l'Employeur comme avance, une somme d'argent jusqu'à un maximum de 60% de son salaire hebdomadaire. Ledit salarié devra rembourser à l'Employeur la totalité des avances en un seul versement au plus tard lorsqu'il recevra de la C.S.S.T. les montants dûs.
- 21.02 L'Employeur verse à tout salarié qui accepte de se servir de son auto pour transport payable par la Compagnie un montant de \$0.25 du kilomètre avec un minimum de \$3.00 pour chaque voyage.
- 21.03 Les descriptions de tâches apparaissant à l'Annexe "B" font partie de la convention et tout changement à ces descriptions est fait avec entente avec le Syndicat.

17.-

- 21.04 Toute personne appelée à agir à titre de juré reçoit la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service et ce, pour la durée du service.
- 21.05 Toutes les annexes et lettres d'ententes signées par les deux (2) parties font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention entre en vigueur le 10 février 1985 et le demeure jusqu'au 9 février 1988 inclusivement.
- 22.02 Lors du renouvellement de la convention collective, 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 ... 21...ième jour de ... M.A.R.S..... 1985.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN-BAPTISTE DE
SHERBROOKE
affilié à la C.S.D.

Yves Benoit
Sergio Pampalitto
Charles L. Lavoie

Marjorie Bil
Joseph Pappalardo
John Pappalardo

ANNEXE "A"

SALAIRES

1er janvier 1985

SECRETARE-RECEPTIONNISTE - PREPOSE AUX ARRANGEMENTS FUNERAIRES	\$ 340.
HOMME DE SERVICE ET D'ENTRETIEN	\$ 324.
PREPOSE A LA COMPTABILITE	\$ 325.

AUGMENTATION SALARIALE

1er janvier 1986

- Pleine indexation, tel qu'établi par Statistiques Canada pour l'année 1985.

AUGMENTATION SALARIALE

1er janvier 1987

- Pleine indexation, tel qu'établi par Statistiques Canada pour l'année 1986.

Cependant, pour le 1er janvier 1987, il y aura en plus deux (2) % d'enrichissement personnel automatique si la Coopérative Funéraire de l'Estrie fait des profits dans l'année de référence du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

ANNEXE "B"

DEFINITION DES TACHES

SECRETARE-RECEPTIONNISTE - PREPOSE AUX ARRANGEMENTS FUNERAIRES

- Recevoir, distribuer, dactylographier et expédier le courrier.
- Dactylographier les procès-verbaux du C.A. et voir à leur conservation.
- Voir à l'entretien de l'équipement et à ce qui est nécessaire pour le bon fonctionnement du bureau (papeterie).
- Classer les documents et voir à leur conservation.
- Dossiers de presse.

Accueil

- Répondre au téléphone.
- Accueillir les visiteurs et les référer à qui de droit.
- Responsable de la bonne marche du Comité d'Accueil.
 - a) présences
 - b) achats
 - c) petite caisse

Arrangements funéraires

- Prendre rendez-vous.
- Recevoir la famille.
- Prendre entente pour le contrat.
- Organisation des funérailles.
 - a) avertir l'accueil
 - b) avertir le directeur des funérailles
 - c) avertir la police pour escorte
 - d) préparer le tableau
 - e) préparer le livre du souvenir
 - f) préparer les cartons pour les funérailles
- faire le contrat (remplir les documents nécessaires).
- voir à l'ouverture du salon.

ANNEXE "B" (suite)

HOMME DE SERVICE ET D'ENTRETIEN

- Maintenir les locaux et les véhicules propres et en bon ordre.
- Responsable de l'application des règlements concernant l'usage des véhicules de la Coopérative.
- Voir au transport:
 - a) les corps y compris extérieurs;
 - b) installation des décentes et des salles d'expositions;
 - c) expédier les urnes;
 - d) voir à l'entreposage des cercueils.

Crémation

- Opérer le four crématoire.
- Emballer les urnes.
- Chercher les documents pertinents (coroner, etc...)

COMPTABILITE

- Tenir les livres à jour.
 - a) journal synoptique
 - b) grand livre
 - c) comptes à recevoir
 - d) journal des salaires
- S'occuper des comptes à recevoir et à payer.
- Recevoir et déposer l'argent.
- Préparer les rapports trimestriels et annuels.
- Collaborer à la préparation du budget.
- Faire l'inventaire et commander les cercueils.
- Faire les paies.
- Tenir le fichier des membres à jour.

Arrangements funéraires

- Suppléance.

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

MONIQUE BIBEAU

5 juillet 1975

REAL LAFLAMME

21 septembre 1981

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
2	- DROITS ACQUIS	1
3	- DROIT DE LA DIRECTION	1
4	- INTERPRETATION-VALIDITE	1 - 2
5	- DEFINITION DES TERMES	2 - 3
6	- SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE	3
7	- DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL	4
8	- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE	4 - 5
9	- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF	5 - 6
10	- ARBITRAGE	6 - 7
11	- MESURES DISCIPLINAIRES	7 - 8
12	- ANCIENNETE	8 - 9
13	- APPLICATION DE L'ANCIENNETE	9 - 10
14	- HEURES DE TRAVAIL	10
15	- TEMPS SUPPLEMENTAIRE	11
16	- FETES CHOMEES ET PAYEES	12
17	- VACANCES ANNUELLES	12 - 13
18	- CONGES MALADIE	13 - 14
19	- CONGES SOCIAUX - CONGE DE MATERNITE	14 - 15
20	- PAIEMENT DES SALAIRES	15 - 16
21	- DISPOSITIONS GENERALES	16 - 17
22	- DUREE DE LA CONVENTION	17
Annexe "A"	- SALAIRES	
Annexe "B"	- DEFINITION DES TACHES	
Annexe "C"	- LISTE D'ANCIENNETE	
Lettre d'entente	- DISPONIBILITE	
Lettre d'entente	- VACANCE	

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

- Réal Laflamme désire être sur appel en dehors de ses heures de travail au bureau, pour faire les transports de corps, poser les descentes et verdures aux cimetières, ainsi que faire le nettoyage des salons le samedi s'il y a lieu.
- Réal Laflamme aura dorénavant priorité pour effectuer ce travail en dehors des heures de bureau (travail fait auparavant par les directeurs de funérailles et autres intervenants).
- De son côté, Réal Laflamme s'engage à être disponible et facilement rejoignable. Le tarif payé sera le même que celui accordé aux directeurs de funérailles.
- Disponibilité de Réal Laflamme:
 - Du lundi au vendredi (les soirs);
 - Les samedi et dimanche (l'avant-midi seulement).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à
SHERBROOKE, ce21.....ième jour de ...M.A.R.S.....
1985.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (C.S.D.)

M. Benoit

Serge Lafontaine

Loïc L'Amour

Josée R. B.

Réal Laflamme

M. B.



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

8291-7

Dépôt N°:

--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-26344-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-22	85-05-27				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de la Société St-Jean Baptiste de Sherbrooke 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Funéraire de 1^{re} Estrie 530 rue Prospect Sherbrooke, QC. J1H 1A8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>8771 (10)</u> Affiliation <u>10</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: Article 14.01 - semaine régulière de travail
 - " Mme Monique Leroux

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-10

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Blais

LÉTTRE D'ENTENTE

2 ententes

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

85 MAI 27 10 32

Les parties aux présentes conviennent que:

- L'article 14.01 du premier paragraphe devra dorénavant se lire comme suit:

La semaine régulière de travail est répartie en cinq (5) jours consécutifs de travail, entre le lundi et le vendredi inclusivement et les heures de travail hebdomadaire sont les suivantes:

- Secrétaire, réceptionniste-préposé aux arrangements funéraires: 32½ heures
- Homme de service et d'entretien: 37½ heures
- Préposé à la comptabilité : 32½ heures

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke, ce²².....ième jour de^{MAI}... 1985.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

Smia Pessuati

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

85 MAI 27 10 32

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
SHERBROOKE

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

- Il est entendu que pour les vacances de l'année 1985, madame Monique Leroux aura droit à une (1) journée de vacance par mois de service continu depuis le 1er avril 1985 jusqu'à la prise de ses vacances.
- Cependant, pour les années subséquentes, l'ancienneté de madame Leroux, soit le 4 juin 1984, lui sera reconnue intégralement pour l'application de l'article 17.
- Il est aussi entendu que madame Leroux aura droit à trois (3) journées de maladie non monnayable à la fin de l'année 1985 pour les mois de service continu avant le 1er avril 1985. Cependant, à compter du 1er avril 1985, l'article 18 s'applique intégralement à madame Leroux.
- Il est aussi entendu que l'ancienneté de madame Leroux, soit le 4 juin 1984 lui est reconnue depuis le 1er avril 1985 pour l'application intégrale de la convention collective à l'exception des articles ci-haut mentionnés.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé A SHERBROOKE, ce 22ième jour de ... ~~14. Mai~~ ... 1985.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

Sonia Lapalme

substitut

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)

Ally RL

[Signature]



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-26344-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	86-07-31	86-08-11			
Nombre de salariés régis par la convention collective					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de la société St-Jean-Baptiste de Sherbrooke 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Funéraire de l'Estrée 530 rue Prospect Sherbrooke, QC. J1H 1A8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att: Mme Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>8771 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire 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							
<p>- ENTENTES: Lettre no. 1 - poste thanatologue Lettre no. 2 - poste de préposé à la comptabilité Lettre no. 3 - tâches de l'homme de service et d'entretien Lettre no. 4 - M. Réal Lafamme</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/dg</td> <td style="text-align: center;">86-08-22</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	86-08-22
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	86-08-22						

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

RECHERCHE

Crémation

- Responsable de la crémation: opération du four crématoire, obtention des documents pertinents, préparation et expédition des urnes, etc.
- Entretien du four crématoire et du réfrigérateur.

Transport des corps

- Transport des corps sur les heures régulières de travail.

Direction funéraire

- fait de la direction funéraire et de l'aide à la direction funéraire.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

4 ententes

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
 ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
 ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

69
AUG 11 10 09BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
1000 G.P.

Les parties aux présentes conviennent que:

- Le poste thanatologue sera un poste syndiqué à temps complet.
- Le candidat devra détenir un diplôme de l'Institut de Thanatologie du Québec ou du collège de Rosemont.
- L'horaire de travail sera réparti entre 09:00 heures et 17:00 heures du lundi au vendredi inclusivement avec un maximum de 35 heures par semaine et un heure (01:00) de repas vers le milieu de la journée.
- Le salaire sera entre \$ 20,000.00 et 25,000.00 par année.
- Il est aussi entendu que la convention collective s'applique intégralement au poste de thanatologue.
- La description de tâche du poste de thanatologue est la suivante:

ThanatologieLaboratoire

- Fait les embaumements (coiffures, maquillage, mises en cercueil, etc)
- Voit à l'achat des fournitures de laboratoire
- Voit à la propreté du laboratoire et du réfrigérateur.

Crémation

- Responsable de la crémation: opération du four crématoire, obtention des documents pertinents, préparation et expédition des urnes, etc.
- Entretien du four crématoire et du réfrigérateur.

Transport des corps

- Transport des corps sur les heures régulières de travail.

Direction funéraire

- fait de la direction funéraire et de l'aide à la direction funéraire.

Arrangements et pré-arrangements funéraires

- Assistance pour arrangements funéraires et pré-arrangements funéraires.

Réception

- Assistance à la réception (téléphone, information, aide pour remplir les documents pour adhérents et autres...

Autres

- Accomplit toutes autres tâches relatives à la direction funéraire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce...^{21^e juil.}...ième
jour de juillet 1986.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)

[Signature] D.G.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

INTERVENUE

28
AUG 11 10 09

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

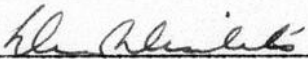
Les parties aux présentes conviennent que:

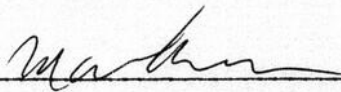
- Le poste de préposé à la comptabilité occupé par madame Monique Leroux sera changé par le poste de commis senior à la comptabilité.
- La description de tâche apparaissant à la convention collective demeure inchangée.
- Le salaire de commis senior à la comptabilité sera de \$11.20 l'heure pour une semaine de 32.50 heures.
- Il est aussi entendu que la convention collective s'applique intégralement au poste de commis senior à la comptabilité.
- Cette lettre d'entente prend effet le 1er juin 1986.

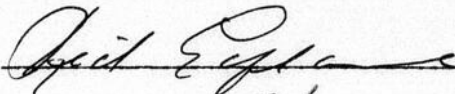
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce³¹...ième
jour de juillet 1986.

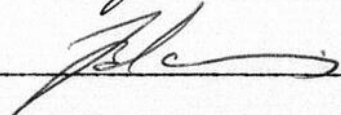
COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)









LETTRE D'ENTENTE NO. 3

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALAIRES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

Dû au fait qu'il y a un poste de thanatologue à temps complet, les tâches de l'homme de service et d'entretien seront modifiées par les suivantes:

(Voir page suivante).

'86
AOU 11 10 10

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 (suite)

HOMME DE SERVICE ET D'ENTRETIEN

ENTRETIEN

- Maintenir les locaux propres et en bon état
- Faire le ménage
 - . des salons, des salles de toilettes, de la salle d'exposition des cercueils, sous-sol, garage, des bureaux, passages entrées, jetter les fleurs, sauf ménage personnel des locataires etc...
- Fait l'entretien général des locaux:
 - . réparations mineures aménagement, peinture, lavage des tapis, lavage des murs et du plancher du laboratoire etc...
 - . voit à tenir un inventaire raisonnable des fournitures des salons et de l'entretien des locaux.
- Voit à l'entretien et à la propreté des ménagements extérieurs
 - . pelouses, stationnements, sel pour neige et glace, déneigement des garages etc...

VEHICULES

- Maintenir les véhicules propres et en bon état
 - . voit à l'entretien des véhicules, mise au point, changement d'huile, réparations, fiches de contrôles du kilométrage à compléter, etc...
 - . responsable de l'application des règlements concernant l'usage des véhicules
 - . prévention mécanique

MARCHANDISES

- Réception et entreposage des cercueils et de toutes les marchandises
 - . vérification et achat du matériel servant à la préparation du café

CREMATION

- Assistance au thanatologue pour la crémation et les opérations connexes
 - . chercher et porter les divers documents relatifs à la funéraille et à la crémation

TRANSPORT DES CORPS

- Assistance au thanatologue pour le transport des corps au besoin
 - . installation des descentes et verdures aux cimetières
 - . montage des salles ou salons d'exposition à l'extérieur
 - . effectue les transports ou déplacements nécessités pour les affaires de la coopérative
 - . accomplit toutes autres tâches connexes à son travail à la demande du directeur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à
SHERBROOKE, ce31.....ième jour de ..juillet.....
1986.

COOPÉRATIVE FUNÉRAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALAIRES DE LA
SOCIÉTÉ ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

86
AOU 11 11 10

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
1111 97

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

Monsieur Réal Laflamme ne désire plus avoir la priorité de reappel en dehors de ses heures de travail pour les transports de corps, pour les descentes et verdures aux cimetières ainsi que le nettoyage des salons le samedi.

Cette lettre d'entente annule la lettre d'entente signée le 21 mars 1985 concernant ce même sujet.

Cette lettre d'entente prend effet le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce³¹.....ième
jour de juillet 1986.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

Réal Laflamme

Marchand
Guy Gagnon
J. P.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

25
AOUT
11
1969

SYNDICAT
GENERAL DU TRAVAIL
1750
RUE
SHERBROOKE

Les parties aux présentes conviennent que:

- Le poste thanatologue sera un poste syndiqué à temps complet.
- Le candidat devra détenir un diplôme de l'Institut de Thanatologie du Québec ou du collège de Rosemont.
- L'horaire de travail sera réparti entre 09:00 heures et 17:00 heures du lundi au vendredi inclusivement avec un maximum de 35 heures par semaine et un heure (01:00) de repas vers le milieu de la journée.
- Le salaire sera entre \$ 20,000.00 et 25,000.00 par année.
- Il est aussi entendu que la convention collective s'applique intégralement au poste de thanatologue.
- La description de tâche du poste de thanatologue est la suivante:

Thanatologie

Laboratoire

- Fait les embaumements (coiffures, maquillage, mises en cercueil, etc)
- Voit à l'achat des fournitures de laboratoire
- Voit à la propreté du laboratoire et du réfrigérateur.

Crémation

- Responsable de la crémation: opération du four crématoire, obtention des documents pertinents, préparation et expédition des urnes, etc.
- Entretien du four crématoire et du réfrigérateur.

Transport des corps

- Transport des corps sur les heures régulières de travail.

Direction funéraire

- fait de la direction funéraire et de l'aide à la direction funéraire.

Arrangements et pré-arrangements funéraires

- Assistance pour arrangements funéraires et pré-arrangements funéraires.

Réception

- Assistance à la réception (téléphone, information, aide pour remplir les documents pour adhérents et autres...

Autres

- Accomplit toutes autres tâches relatives à la direction funéraire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce...^{al}~~24~~ 31...ième
jour de juillet 1986.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)

H. Chénier D.G.

H. Chénier

M. L...

Paul Gagnon

J. L...

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

INTERVENUE

86
AUG 11 10 09

DIRECTOR DE COMMISSION
GENERAL DU TRAVAIL
1986

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

- Le poste de préposé à la comptabilité occupé par madame Monique Leroux sera changé par le poste de commis senior à la comptabilité.
- La description de tâche apparaissant à la convention collective demeure inchangée.
- Le salaire de commis senior à la comptabilité sera de \$11.20 l'heure pour une semaine de 32.50 heures.
- Il est aussi entendu que la convention collective s'applique intégralement au poste de commis senior à la comptabilité.
- Cette lettre d'entente prend effet le 1er juin 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce³¹.....ième jour de juillet 1986.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)

Henri Rivest

Marilou

Josée Gagnon

J.P.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

INTERVENUE

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALAIRES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

Dû au fait qu'il y a un poste de thanatologue à temps complet, les tâches de l'homme de service et d'entretien seront modifiées par les suivantes:

(Voir page suivante).

'86
MAY 11 10 10

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE NO. 3 (suite)

HOMME DE SERVICE ET D'ENTRETIEN

ENTRETIEN

- Maintenir les locaux propres et en bon état
- Faire le ménage
 - . des salons, des salles de toilettes, de la salle d'exposition des cercueils, sous-sol, garage, des bureaux, passages entrées, jetter les fleurs, sauf ménage personnel des locataires etc...
- Fait l'entretien général des locaux:
 - . réparations mineures aménagement, peinture, lavage des tapis, lavage des murs et du plancher du laboratoire etc...
 - . voit à tenir un inventaire raisonnable des fournitures des salons et de l'entretien des locaux.
- Voit à l'entretien et à la propreté des ménagements extérieurs
 - . pelouses, stationnements, sel pour neige et glace, déneigement des garages etc...

VEHICULES

- Maintenir les véhicules propres et en bon état
 - . voit à l'entretien des véhicules, mise au point, changement d'huile, réparations, fiches de contrôles de kilométrage à compléter, etc...
 - . responsable de l'application des règlements concernant l'usage des véhicules
 - . prévention mécanique

MARCHANDISES

- Réception et entreposage des cercueils et de toutes les marchandises
 - . vérification et achat du matériel servant à la préparation du café

CREMATION

- Assistance au thanatologue pour la crémation et les opérations connexes
 - . chercher et porter les divers documents relatifs à la funéraille et à la crémation

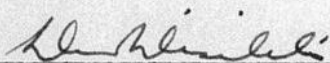
TRANSPORT DES CORPS

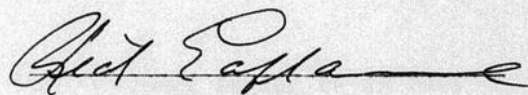
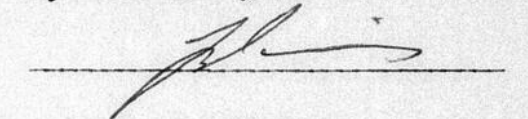
- Assistance au thanatologue pour le transport des corps au besoin
 - . installation des descentes et verdures aux cimetières
 - . montage des salles ou salons d'exposition à l'extérieur
 - . effectue les transports ou déplacements nécessités pour les affaires de la coopérative
 - . accomplit toutes autres tâches connexes à son travail à la demande du directeur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à
SHERBROOKE, ce 7^eième jour de ..juillet.....
1986.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA
SOCIETE ST-JEAN BAPTISTE DE
SHERBROOKE (CSD)



LETTRE D'ENTENTE NO. 4

INTERVENUE

85 AUG 11 11 10

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

ENTRE : COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE
ET : SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE ST-JEAN
BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

* * * * *

Les parties aux présentes conviennent que:

Monsieur Réal Laflamme ne désire plus avoir la priorité de reappel en dehors de ses heures de travail pour les transports de corps, pour les descentes et verdureaux aux cimetières ainsi que le nettoyage des salons le samedi.

Cette lettre d'entente annule la lettre d'entente signée le 21 mars 1985 concernant ce même sujet.

Cette lettre d'entente prend effet le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce ...³¹...ième
jour de juillet 1986.

COOPERATIVE FUNERAIRE DE L'ESTRIE

SYNDICAT DES SALARIES DE LA SOCIETE
ST-JEAN BAPTISTE DE SHERBROOKE (CSD)

