

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-7850

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-5152

EMPLOYEUR

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE

9255, BOULEVARD DE L'ORMIÈRE
QUÉBEC QC G2B 3K2

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

UNIFOR, SECTION LOCALE 720

5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 110
QUÉBEC QC G2J 1N3

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

UNIFOR QUÉBEC

5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 275
QUÉBEC QC G2J 1N3

Date signature : 2016-05-04

Date dépôt : 2016-09-07

Nombre de
salariés visés : 13

Date début : 2016-05-04

Date d'expiration : 2020-07-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2016-09-12
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

7 SEP '15 PM 1:35

LÉPINE CLOUTIER LTÉE,

9255, boulevard de l'Ormière

Québec (Québec) G2B 3K2

CI-APRÈS APPELÉ : « L'EMPLOYEUR »

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 720

5000, boulevard des Gradins, bureau 120

Québec (Québec) G2J 1N3

CI-APRÈS APPELÉ : « LE SYNDICAT »

2015-2020

Table des matières

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS DES TERMES.....	3
ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ.....	4
ARTICLE 3 – BUTS DE LA CONVENTION.....	6
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	6
ARTICLE 5 – DROIT DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	7
ARTICLE 7 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 10 – AFFICHAGE D'AVIS.....	15
ARTICLE 11 – GRÈVE ET LOCK-OUT.....	15
ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 13 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	18
ARTICLE 14 – ALLOCATIONS DIVERSES POUR LES SALARIÉS.....	20
ARTICLE 15 – VACANCES.....	21
ARTICLE 16 – CONGÉS FÉRIÉS.....	23
ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX.....	25
ARTICLE 18 – BÉNÉFICES SOCIAUX.....	27
ARTICLE 19 – CONGÉS MOBILES.....	28
ARTICLE 20 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	28
ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	31
ARTICLE 22 – GÉNÉRALITÉS.....	31
ARTICLE 23 – VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....	34
ARTICLE 24 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	37
ANNEXE A	38
ANNEXE B	41
LETTRE D'ENTENTE # 1.....	42
LETTRE D'ENTENTE # 2.....	43
LETTRE D'ENTENTE # 3.....	44
LETTRE D'ENTENTE #4.....	45
LETTRE D'ENTENTE #5.....	45
	47

ARTICLE 1 - - DÉFINITION DES TERMES

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

<u>Conjoints :</u>	Les personnes : a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; ou b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les pères et mères d'un même enfant; ou c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.
<u>Contre-grève:</u>	Le refus par l'employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur.
<u>Convention:</u>	La présente convention collective de travail.
<u>Délégué:</u>	Aux fins de la présente convention, un membre du comité exécutif peut aussi être reconnu comme un délégué.
<u>Employeur:</u>	Lépine-Cloutier Ltée.
<u>Grève:</u>	Cessation concertée de travail par un groupe de salariés.
<u>Jour ouvrable:</u>	Désigne un jour de calendrier.
<u>Mutation:</u>	Mutation d'un salarié à une classification ou une occupation comportant un taux de salaire plus élevé.
<u>Représentant syndical:</u>	Toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.

Rétrogradation: Mutation d'un salarié à une classification ou une occupation comportant un taux de salaire minimum inférieur à celui de son ancienne classification ou occupation.

Syndicat: Unifor, section locale 720 (FTQ - CTC).

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ

- 2.01 **Validité:** La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une Loi applicable ou réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. Toutes les Lois font partie intégrante de la convention collective.
- 2.02 La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la Loi ou telle réglementation.
- 2.03
- a) Définition du terme " SALARIÉ " le mot Salarié ou Salariée lorsque mentionné dans cette convention, signifie un ou tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation telle que définie à l'article 4.01, sauf là où le contexte le spécifie autrement.
 - b) Les termes " SALARIÉ EN PROBATION " désignent le salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
 - c) Les termes " SALARIÉ RÉGULIER " désignent le salarié qui a complété sa période de probation.
 - d) Les termes " SALARIÉ À TEMPS COMPLET " désignent le salarié qui accomplit normalement une semaine de travail de quarante (40) heures.
 - e) Les termes " SALARIÉ À TEMPS PARTIEL " désignent le salarié qui, selon les besoins, accomplit normalement une partie ou l'ensemble de la semaine de travail selon une plage horaire fixe pour deux (2) semaines. Un tel salarié ne devient à temps complet que par l'obtention d'un poste par voie d'affichage, il demeure un salarié à temps partiel jusqu'alors. De même, pour devenir salarié à temps partiel, le salarié doit obtenir un poste par affichage avec ce statut. Pour bénéficier des avantages sociaux prévus à l'article 18, le salarié doit effectuer vingt-quatre (24) heures de rémunération par semaine.

f) Les termes " SALARIÉ SAISONNIER " désignent le salarié embauché pour travailler exclusivement durant la période estivale ou hivernale. En aucun temps ces salariés ne doivent être embauchés pour faire le travail normalement exécuté par les salariés réguliers, ni ne doivent permettre la diminution des heures de travail de ces derniers, ni pour effectuer les heures de travail additionnelles normalement dévolues aux salariés réguliers.

g) Les termes " SALARIÉ SURNUMÉRAIRE " désignent un salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille un jour de semaine et de fin de semaine pour palier à un surcroît temporaire de travail, pour combler une plage horaire disponible, pour cause d'absence, pour l'accomplissement d'un projet spécifique, remplacer un salarié régulier temporairement absent de son travail pour une durée déterminée à l'avance ou non déterminée, pour les vacances, les congés fériés, les congés de maladie, les absences pour accident de travail ou maladie du travail, les congés sociaux ou toute autre absence du travail prévu à la convention collective ou en vertu d'une loi applicable.

2.04 Quand le prénom masculin est employé dans cette convention, il signifiera et inclura la forme féminine là où le contexte le demande. La forme masculine de n'importe quel nom employé dans cette convention signifiera et inclura la forme féminine là où le contexte le demande.

2.05 a) Le travail exécuté normalement par les salariés régis par la convention collective ne l'est que par eux.

b) Toutefois, l'employeur peut utiliser les services d'un stagiaire thanatopracteur. L'utilisation par l'employeur d'un stagiaire ne peut avoir pour effet d'occasionner une mise à pied ou empêcher le retour au travail d'un salarié en mise à pied, de réduire ou augmenter les heures ou les jours de travail d'un salarié de l'unité de négociation. Les heures de travail effectuées par le stagiaire ne peuvent faire l'objet de réclamation d'heures supplémentaires de la part des salariés.

c) Enfin, tout thanatopracteur non salarié a accès à la pratique de son art dans le laboratoire, à la condition que cela n'ait pas pour effet de provoquer des mises à pied de thanatopracteurs salariés, d'empêcher leur rappel ou d'entraîner une diminution des heures de travail.

- 2.06 Le recours à la sous-traitance pour l'accomplissement de tâches exécutées normalement par les salariés au moment de la signature de la convention n'est pas permis si cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou une diminution des heures de travail. Dans le cas des thanatopracteurs, l'employeur s'engage à afficher les postes concernés, lorsque la sous-traitance est nécessaire pour plus de quatorze (14) jours.

ARTICLE 3 - BUTS DE LA CONVENTION

- 3.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés représentés par le syndicat et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail prévues aux présentes ainsi que des taux de salaire pour tous.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 4.01 Conformément à l'accréditation émise par la Commission des relations du travail le 15 avril 2016, l'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur des salariés couverts par ladite accréditation à savoir l'horticulteur, le préposé au service, thanatopracteur, préposés à l'accueil et maintenance. Tous les autres salariés sont exclus de ladite accréditation soit entre autres : les employés de bureau, les directeurs de funérailles, les représentants, les porteurs, les employés de garage et les employés de cimetière.

ARTICLE 5 - DROIT DE LA DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit de gérer et d'opérer ses établissements, ses machines et son équipement, de diriger le personnel et de conduire son entreprise, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention; l'employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante;
- c) le droit d'embaucher et assigner les salariés;
- d) le droit d'innover, changer, d'améliorer les méthodes et faciliter le travail.

5.02 Dans l'exercice de ses droits, l'employeur se conformera aux dispositions de la présente convention.

5.03 DISCRIMINATION: Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge (sauf dans les mesures prévues par la loi), de ses croyances religieuses ou de leurs absences, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

Une distinction, exclusion, préférence fondée sur les aptitudes ou autres qualités requises pour un emploi est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Tous les salariés qui sont membres en règle du syndicat lors de la signature de la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention.

6.02 Tout nouveau salarié, comme condition d'emploi, doit devenir membre dès son embauche et le demeurer pour la durée de cette convention collective.

6.03 L'employeur convient d'effectuer les déductions de cotisations syndicales sur la paie de chaque salarié, à partir de la première semaine complète de travail du salarié et d'en remettre la somme totale au trésorier du syndicat dans les quinze (15) jours suivant la dernière déduction du mois.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

7.01 Désignation des délégués:

Le syndicat peut nommer des délégués qui peuvent aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants désignés par l'employeur conformément à la procédure de griefs. Tout délégué peut avoir un substitut.

7.02 Tout salarié régulier pourra agir comme délégué du syndicat et membre du comité de relations de travail et griefs

7.03 Un délégué peut représenter chacun des groupes sous la surveillance du vice-président des opérations ou son remplaçant.

7.04 Le syndicat avisera l'employeur par écrit des noms des délégués et des noms des membres du comité de relations de travail et griefs, ainsi que tout changement parmi ces personnes, avant que l'employeur ne soit tenu de les reconnaître comme tels.

7.05 Trois (3) membres du syndicat pourront participer aux séances de négociation directe avec l'employeur ainsi qu'aux séances de conciliation, sans perte de salaire.

7.06 Lors de la présentation d'un grief par un salarié, son délégué ainsi que lui-même peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour le temps requis par la discussion du grief avec le superviseur. La permission du superviseur est nécessaire, mais elle ne sera pas refusée sans raison sérieuse.

7.07 Le salarié qui a soumis un grief peut être présent à chacune des étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage, sans perte de salaire et pour le temps requis par la discussion du grief.

7.08 Comité des relations de travail et griefs:

Sujet aux dispositions des paragraphes ci-dessus, le syndicat choisira ou désignera un comité de relations de travail et griefs de trois (3) membres. Le but de ce comité est de traiter les griefs ainsi que discuter de l'application de la présente convention collective ou des problèmes relatifs aux conditions de travail et à l'organisation du travail. En cas de grief collectif, le comité représente les salariés. Lorsque ledit comité se réunit avec la direction, au cours des heures de travail, aucune perte de salaire n'est subie. Les réunions de ce comité se tiendront une (1) fois aux trois (3) mois ou selon les besoins des parties.

7.09

Absence syndicale à l'extérieur des lieux de travail:

a) L'employeur convient, sur recommandation écrite du président de l'unité syndicale, de donner un congé sans solde à un salarié délégué pour assister à des activités syndicales à l'extérieur des lieux de travail;

b) Moyennant un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables au Vice-président aux opérations de Lépine Cloutier Ltée, indiquant le nom du salarié et la durée de l'absence requise, à la demande du syndicat, un salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention comme s'il avait été au travail. Telle demande pourra être adressée quarante-huit (48) heures à l'avance en cas d'urgence. Cependant, l'employeur fera une avance de fonds au salarié qui jouit d'un tel congé sans solde et ce, jusqu'à raison de son salaire hebdomadaire. Le syndicat sera facturé pour chaque avance de fonds faite par l'employeur, et le syndicat devra remettre à l'employeur, dans les quinze (15) jours de la date indiquée à la facture, les sommes ainsi avancées;

c) Un maximum de vingt-cinq (25) jours par année pour l'ensemble du groupe d'employés et possibilité de dix (10) jours supplémentaires avec remplacement par un salarié approuvé préalablement par l'employeur est consenti à cet effet. De plus, le temps utilisé pour la préparation des négociations ainsi que le temps pour la vérification des textes ne sont pas compris. Cependant, les parties peuvent convenir de toute entente spéciale permettant de rencontrer des besoins particuliers.

7.10

Sur avis écrit du syndicat, l'employeur libère, selon ses besoins, de ses fonctions, sans solde, un salarié désirant remplir une fonction ou comme élu du Syndicat Unifor ou du Fonds de solidarité de la FTQ pour une durée minimale de deux (2) mois et d'un maximum d'un (1) an. Cette libération n'est pas prise en compte aux fins du calcul de l'article 7.09 de la convention collective.

ARTICLES 8 - ANCIENNETÉ

8.01

a) L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours travaillés dans l'unité d'accréditation. Pendant cette période de probation, le salarié sera considéré à l'essai. Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra effectuer une mise à pied ou mettre fin à l'emploi du salarié sans que celui-ci ne puisse recourir à la procédure de grief. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son embauche dans l'unité d'accréditation. L'ancienneté sera

déterminée par un tirage au sort pour les salariés embauchés la même journée.

b) Pour la première année, suite à l'embauche ou lors d'un changement de statut, un maximum annuel de deux cent soixante (260) jours peut être accumulé en ancienneté et ajusté en fonction du prorata du temps restant jusqu'à la fin de l'année de référence.

c) L'ancienneté d'un salarié à temps partiel, surnuméraire ou saisonnier s'accumule en fonction du nombre réel de jours travaillés jusqu'à un maximum de deux cent soixante (260) jours de travail par année de calendrier.

d) En aucun cas, le salarié à temps partiel, surnuméraire ou saisonnier ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet à l'intérieur de la même période.

8.02 L'employeur avise le syndicat par écrit de toute permission d'absence sans solde, accordée par lui à un salarié, pour une période excédant un (1) mois de calendrier.

8.03 a) Aux trois (3) mois, la liste des salariés(es) en probation sera affichée pour indiquer le nombre de jours de travail accumulés par chacun d'eux;

b) Affichage des listes d'ancienneté:

Dans les trente (30) jours qui suivent l'exécution de cette convention, la liste d'ancienneté des salariés sera affichée sur les tableaux d'affichage deux (2) fois par année, après quoi l'ancienneté de chaque salarié sera présumée correcte, à moins qu'on ne l'ait contestée en dedans de la même période selon la procédure de griefs. Une copie de la liste d'ancienneté et de sa révision devra être fournie au syndicat tous les six (6) mois. La liste d'ancienneté sera affichée dans la première semaine des mois de janvier et juillet de chaque année. La liste d'ancienneté indique le nom, la date d'embauche, la date du début de l'ancienneté pour le salarié à temps complet. Pour les salariés des autres statuts, on indique la date d'embauche, la date de début de l'ancienneté et le nombre de jours d'ancienneté du salarié.

8.04 Mise à pied ou rappel:

L'ancienneté prévaudra, pourvu que les salariés devant être gardés ou rappelés au travail en raison de leur ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.

8.05 Procédure de mise à pied:

Les salariés mis à pied seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté.

8.06 Retour dans l'unité syndicale:

Un salarié ayant de l'ancienneté, appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, conservera son ancienneté pour un (1) an maximum. Durant cette période, le salarié continue de verser des cotisations syndicales selon l'ancien salaire horaire actualisé sur le nombre d'heures travaillées.

8.07 Postes vacants ou nouveaux transferts et promotions:

Lorsqu'un nouveau poste est créé ou lorsqu'un poste devient vacant au sein de l'unité de négociation, la procédure suivante sera appliquée:

a) Pendant cinq (5) jours ouvrables, l'employeur affiche sur les tableaux un avis indiquant la description, les exigences de la tâche, le salaire et les primes s'il y a lieu;

b) Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit capable d'accomplir le travail qui est attribué de façon à rencontrer les normes établies, après une période maximum d'essai de vingt (20) jours ouvrables, en dedans de laquelle il peut réintégrer son ancienne fonction, soit à sa demande, soit à la demande de l'employeur, qui devra fournir par écrit au salarié concerné les raisons qui ont motivé sa décision. Durant la période d'essai, si le salarié est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, l'employeur le réintègre à son ancien poste. Si durant la période d'essai, le salarié avise l'employeur par écrit qu'il ne désire pas demeurer à ce poste, l'employeur le réintègre à son ancien poste, sans préjudice quant aux droits acquis à son ancien poste. Malgré ce qui précède, dans le cas d'un transfert à un autre poste, la période d'essai, inclut une période maximum de familiarisation qui est accordé de la façon suivante :

- Dix (10) jours ouvrables pour les thanatopracteurs, préposés aux services et préposés à l'accueil;
- Cinq (5) jours ouvrables pour les employés à l'entretien, peintre et pour les employés saisonniers;

c) En cas d'absence durant la période d'affichage, l'employeur transmet l'avis au salarié qui a communiqué son adresse courriel préalablement.

8.08

a) Un salarié absent, pour des raisons prévues à la convention collective, durant la période d'affichage peut demander à un autre salarié de poser sa candidature à un poste régulier vacant par l'envoi d'une télécopie ou d'un courriel à l'employeur. Pour que cette candidature soit valide, le nom de l'employé absent doit être suivi de la signature du salarié ou d'une confirmation de sa part.

b) Si un salarié obtient le poste régulier, tel que le stipule la clause 8.08 a) et qu'il ne soit pas en mesure de l'occuper suivant sa nomination, le poste est octroyé temporairement au deuxième candidat ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste jusqu'au retour du salarié qui a obtenu le poste régulier. Au retour au travail du titulaire du poste, le salarié qui l'a remplacé, retourne à son ancienne classification.

c) Avis au syndicat:

Lors d'un affichage, l'employeur remet au syndicat les documents suivants:

1. copie de l'affichage;
2. copie de la nomination;
3. un tel avis doit être donné au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de l'affichage. Si l'employeur dépasse le délai prévu pour annoncer une nomination, il doit en informer le syndicat. Cet article ne s'applique pas lors d'un affichage à l'externe.

8.09

Un salarié perdra son ancienneté, si:

a) il quitte volontairement l'emploi de l'employeur;

b) il est congédié pour cause et n'est pas réintégré à son emploi;

c) à la suite d'une mise à pied, il néglige de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été avisé par écrit recommandé par l'employeur à sa dernière adresse connue. Si un salarié informe l'employeur de son intention de retourner au travail et qu'il prétend être incapable de se présenter à la date et à l'heure spécifiées, dû à des raisons en dehors de son contrôle, son nom restera sur la liste d'ancienneté pourvu que les raisons données soient reconnues comme satisfaisantes et exactes après vérification par les deux (2) parties;

d) il a été absent de son travail pour cause de mise à pied, en autant que cette absence dépasse vingt-quatre (24) mois consécutifs;

e) il a été absent de son travail pour cause d'accident du travail ou maladie grave, en autant que cette absence dépasse trente-six (36) mois consécutifs, soit vingt-quatre (24) mois où il accumule son ancienneté et douze (12) mois où il la conserve.

f) il a été absent de son travail sans autorisation pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Avant de déposer un grief, l'employé doit faire des efforts raisonnables afin de résoudre la mécontente avec son supérieur immédiat en autant que le délai le permette.

9.01 Le syndicat ou un salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît cette convention doit, dans les vingt et un (21) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne ouverture au grief, soumettre son grief par écrit à l'employeur. Le non respect du délai emporte la déchéance du grief.

9.02 Le grief est soumis par le délégué syndical. Aucun grief n'est reçu à moins que cette procédure n'ait été suivie.

9.03 L'employeur s'engage à transmettre un accusé de réception ou la réponse écrite sur le grief dans les dix (10) jours ouvrables. Le non respect du délai n'entraîne pas l'acceptation du grief.

9.04 Le syndicat peut soumettre par écrit à l'employeur tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention en procédant conformément aux dispositions du présent article.

9.05 L'employeur ne tente pas de régler un grief sans la présence du délégué. Si le délégué n'est pas disponible, son substitut ou un membre du comité syndical local peut lui être substitué.

9.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un salarié sans que ce dernier et le syndicat en soient informés par écrit.

9.07 a) Tout grief non réglé est soumis à l'arbitrage par l'une ou

l'autre des parties, par avis écrit adressé à l'autre partie, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue par l'employeur ou à la fin du délai prévu à l'article 9.03.

b) Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente mutuelle entre les parties.

9.08 Arbitrage

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de calendrier de la demande d'arbitrage prévue à l'article 9, désigné par le ministre du Travail. La lettre demandant au ministre du Travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.

9.09 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier en tout ou en partie les clauses de cette convention collective de travail ou y substituer toute nouvelle clause.

9.10 L'employeur a le droit de discipliner pour cause juste et suffisante et l'arbitre peut réduire une sanction disciplinaire.

9.11 En cas de grief maintenu par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter la réintégration du salarié, s'il y a lieu, et la compensation de salaire, les avantages perdus ainsi que les intérêts légaux en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

9.12 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à la présente convention.

9.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales.

9.14 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, l'employeur s'engage à faire la preuve le premier devant l'arbitre.

9.15 Grief collectif

Lorsque deux (2) salariés ou plus sont impliqués dans une plainte de même nature, le grief peut, à la discrétion du syndicat, être considéré comme un grief collectif et être présenté à l'employeur comme tel, en dedans de vingt et un (21) jours ouvrables de l'événement qui cause le mécontentement, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief. Le comité de griefs est autorisé à signer, au nom des salariés

concernés, le grief collectif et le présenter à l'employeur. Le non respect du délai emporte la déchéance du grief. Le comité doit, sur demande, préciser le nom des salariés impliqués.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE D'AVIS

- 10.01 Le syndicat pourra afficher ses avis d'assemblée et tout autres avis ou information sur un tableau fermé à clé et installé à cette fin par l'employeur. Tout autre document, autre qu'un avis d'assemblée, doit être approuvé au préalable par l'employeur.

ARTICLE 11 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 11.01 Le syndicat convient qu'il ne provoquera, n'autorisera ses membres à prendre part à une grève, ralentissement de travail dans aucun établissement, ou grève ou arrêt de travail des opérations de l'employeur ou tout ralentissement, restriction ou interférence de la production ou piquetage devant l'employeur durant la durée de cette convention.
- 11.02 L'employeur convient de ne pas causer ou sanctionner de contre-grève durant la durée de cette convention.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables. La journée régulière de travail est de huit (8) heures sauf autrement prévu à l'horaire régulier du salarié.

Les heures régulières de travail sont réparties selon les horaires suivants :

A) LABORATOIRE

Le chef du laboratoire (ou son remplaçant) fait l'horaire selon les paramètres établis. Toute variante doit être autorisée par le vice-président des opérations. Le jeudi précédent le début du mois, le chef du laboratoire fournit l'horaire mensuel qui ne peut être changé sauf entente entre le vice-président des opérations, le chef de laboratoire et l'employé visé.

Dix (10) jours de travail sur quatorze (14) jours de calendrier de 8h00 à 17h00 avec une période d'une (1) heure non payée pour le repas. De plus, des horaires de travail entre 7h30 et 16h00 avec une interruption de trente (30) minutes non payée pour le repas sont possible à la condition expresse d'avoir en tout temps un thanatologue et un préposé aux services sur les heures régulières, soit de 8h00 à 17h00. Cet horaire sera octroyé au salarié par alternance.

Les salariés requis de travailler les vendredis et samedis, l'horaire prévoit la présence d'au moins quatre (4) salariés. L'horaire sera réévalué chaque année.

- B)** Le principe d'une fin de semaine sur deux maximum s'applique pour la durée de la convention collective au salarié à temps complet. L'employeur s'engage à remplacer les vacances et jours fériés des employés réguliers à temps complet du laboratoire.

C) ENTRETIEN

Cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclus, de 3h00 à 11h30 avec une période de trente (30) minutes non payées pour le repas.

Exceptionnellement, l'horaire peut être ajusté selon les besoins et le syndicat est alors avisé.

D) HORTICULTEUR/PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE TERRAIN

Cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclus, de 7h00 à 15h30 avec une période de trente (30) minutes non payées pour le repas.

L'horaire peut être ajusté selon les besoins.

E) PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL

L'horaire de travail du préposé à l'accueil est sur appel en fonction d'une disponibilité donnée à l'employeur pour le mois et réparti par ancienneté à la journée, pour un maximum de quarante (40) heures réparti en six (6) jours ouvrables. L'horaire de travail quotidien comporte un minimum de quatre (4) heures consécutives sauf force majeure.

- 12.02 Deux (2) pauses-café de quinze (15) minutes sont accordées par jour de travail, soit une en avant-midi et une autre en après-midi. Elles ne peuvent être d'aucune façon accumulées en temps.

- 12.03 Tout salarié affecté à un quart de travail ne sera sujet à un changement temporaire de quart sans raison valable. Si tel est le cas, il sera averti à l'avance et un tel changement ne pourra excéder un quart complet de travail.
- 12.04 Réduction des heures de travail
- a) Si, à cause d'une réduction des opérations, un salarié à temps complet se fait diminuer ses heures régulières de travail pour une journée et plus dans une semaine, l'employeur procède par voie de mise à pied dans la classification concernée. Le salarié à temps complet mis à pied a le premier choix pour le travail à temps partiel ou surnuméraire, dans le même département, dans la mesure où il possède les qualifications requises, selon son ancienneté.
- b) Si à cause d'une réduction des opérations, un salarié à temps partiel se fait diminuer ses heures régulières de travail pour une journée et plus dans une semaine, l'employeur procède par voie de mise à pied dans la classification concernée. Le salarié à temps partiel peut supplanter un autre salarié à temps partiel selon son rang d'ancienneté et dans la mesure où il possède les qualifications requises pour effectuer le travail. À défaut, le salarié à temps partiel mis à pied a le premier choix pour les heures des employés surnuméraires, dans la mesure où il possède les qualifications requises pour le travail.
- c) La procédure de mise à pied est celle prévue aux articles 8.04 et suivant de la convention collection pourvu que le salarié possède immédiatement les qualifications requises pour le travail.
- 12.05 Tout salarié qui se rapporte au travail sur son équipe régulière et qui n'a pas reçu au préalable un avis de ne pas le faire, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier, pourvu que, si l'employeur le requiert, il fasse le travail disponible auquel il peut être assigné.
- 12.06 a) Mutation temporaire :
Le salarié qui est appelé à travailler sur un emploi à un salaire supérieur est rémunéré au salaire supérieur à partir de la première heure de son affectation.
- b) Assignation planifiée :
Lorsque l'employeur effectue une assignation planifiée volontaire, il procède de la façon suivante :

- i) l'assignation est offerte par ancienneté à un salarié en dehors de son horaire établi, et ce, parmi ceux qui répondent immédiatement aux exigences du poste selon le besoin des opérations;
- ii) le taux horaire est celui de la classification de l'assignation acceptée selon le poste effectué;
- iii) l'assignation planifiée est offerte selon le besoin des opérations maximum de deux (2) semaines en avance ou au minimum le jour même de l'assignation, mais en dehors de l'horaire de travail du salarié.

12.07 a) Celui qui détient un poste à temps complet et qui est occasionnellement requis d'accomplir du travail dans une classification inférieure est payé au taux de sa classification.

b) Le salarié qui détient un poste à temps partiel et qui est requis d'accomplir du travail dans une autre classification, sera payé au taux de la classification où le travail est accompli.

12.08 Équipes de soir et équipes de nuit

a) L'employeur peut, lorsque cela est nécessaire et pour l'intérêt de l'employeur, établir plus d'une équipe de travail.

b) Le choix des salariés pour ces équipes de travail sera accordé selon leur ancienneté, le tout en tenant compte qu'il est nécessaire d'avoir du personnel entraîné et possédant une certaine ancienneté sur chaque équipe.

ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 a) Tout travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%). Lorsque le temps supplémentaire est repris en temps compensé l'équivalent en heures compensées est majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Tout travail exécuté en plus de l'horaire de huit (8) heures par jour est considéré comme du temps supplémentaire pour le salarié. Il est rémunéré au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%). Lorsque le temps supplémentaire est repris en temps compensé l'équivalent en heures compensées est majoré de cinquante pour cent (50%).

13.02 Répartition équitable du temps supplémentaire

a) L'employeur s'efforcera de répartir le travail supplémentaire aussi équitablement que possible entre les salariés généralement affectés à la tâche à accomplir. Cette répartition est effectuée au sein du département.

b) À défaut de disponibilité de tels salariés, le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre tous les salariés qualifiés pour satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, à l'intérieur d'une même liste d'ancienneté et le tout au taux de salaire de la tâche à accomplir.

13.03 Temps supplémentaire volontaire

Il est convenu que le temps supplémentaire sera sur une base volontaire. Cependant, en cas de nécessité, le ou les salariés les moins anciens sont obligés de se rendre disponibles.

13.04 Heure de repas

a) Après cinq (5) heures de travail consécutives, le préposé à l'accueil a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées. Selon les besoins, la période de repas peut ne pas être prise. La période de repas est alors rémunérée au taux simple si le salarié travaille moins de huit (8) heures et au taux et demi si le salarié travaille plus de huit (8).

b) Les salariés requis de travailler pendant l'heure du repas seront rémunérés sur la base de temps supplémentaire applicable, sauf entente à l'effet contraire avec le salarié impliqué.

13.05 Tout travail effectué en dehors des heures normales de travail sera offert par ancienneté, par département, aux employés à temps partiel et payé à taux simple. Si aucun employé à temps partiel n'est disponible ou a complété ses heures, il sera offert, par ancienneté et par département, au surnuméraire. Si aucun surnuméraire n'est disponible ou s'ils ont complété leurs heures de travail, l'employeur offrira les heures selon l'article 13.02 de la convention collective.

13.06 Tout salarié rappelé au travail le même jour, en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) du salaire de l'emploi auquel il est affecté. Il ne doit pas recevoir moins de quatre (4) heures de salaire au taux régulier.

ARTICLE 14 - ALLOCATIONS DIVERSES POUR LES SALARIÉS

14.01 L'employeur s'engage, lorsqu'un salarié doit se déplacer d'un point à un autre, dans le cadre de son travail, à payer le temps du trajet au taux applicable.

14.02 Dépenses

a) L'employeur débourse aux salariés, avant leur départ les montants ci-dessous, mais les salariés doivent dès leur retour, présenter des factures détaillées. Toutes les dépenses autorisées par lui encourues dans l'exercice de leurs fonctions, jusqu'à concurrence des montants indiqués par le barème suivant :

Déjeuner	12,00 \$
Dîner	20,00 \$
Souper	22,00 \$

b) L'employé doit obtenir l'autorisation préalable de l'employeur et remettre une pièce justificative pour obtenir le remboursement des frais de coucher.

c) Si l'employé ne respecte pas les directives, l'employeur se réserve le droit de ne plus faire d'avance aux employés fautifs.

d) Cette clause ne s'applique pas les soirs et les fins de semaine.

14.03 Dépenses autorisées:

L'employeur paie aux salariés toute dépense autorisée conformément à la politique établie.

14.04 L'employeur s'engage à acquitter le coût du permis d'embaumeur de chacun des thanatopracteurs faisant partie de l'unité de négociation en autant que ledit permis soit requis par la *Loi sur les laboratoires médicaux* (L.R.Q., chapitre P-35, article 32) et que le salarié travaille exclusivement chez Lépine Cloutier. Dans le cas contraire, un paiement de 50% du montant du permis sera accordé. Le salarié doit remettre le document de renouvellement complété au service la comptabilité au plus tard sept (7) jours suivant la réception du document ainsi que le paiement de 50%, s'il y a lieu. Le salarié doit remettre une copie du permis renouvelé au plus tard le 15 janvier.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 a) L'employeur accorde à tout salarié un congé annuel selon le programme suivant :

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS OU SEMAINES	INDEMNITÉ
Moins de 1 an	1 journée par mois de service (maximum de 10 jours ouvrables)	4% des gains du salarié pendant la période de référence
1 an, mais moins de 3 ans	2 semaines	4% des gains du salarié pendant la période de référence
3 ans, mais moins de 7 ans	3 semaines	6% des gains du salarié pendant la période de référence
7 ans, mais moins de 17 ans	4 semaines	8% des gains du salarié pendant la période de référence
17 ans, mais moins de 25 ans	5 semaines	10% des gains du salarié pendant la période de référence
25 ans et plus	6 semaines	12% des gains du salarié pendant la période de référence

- b) À compter de la cinquième (5^e) année de la convention collective, 24 ans et plus, 6 semaines et 12% des gains du salarié pendant la période de référence.

- 15.02 a) L'année de référence pour l'acquisition du droit au congé annuel va du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

- b) La rémunération du congé annuel est payée lors de la prise des vacances.

- 15.03 La rémunération du congé annuel, pour chacune des semaines prévues à l'article 15.01, est fixée à deux pour cent (2%) des gains bruts de l'année de référence. Cependant, la compensation de vacances d'un salarié absent pour une cause de maladie ou accident n'est pas inférieure à son salaire hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines de vacances auquel il a droit, s'il est à temps complet. S'il est à temps partiel, le salaire hebdomadaire moyen de la période active est utilisé. Cette protection ne

s'applique que pour l'année de référence dans laquelle l'absence continue a débuté.

- 15.04 a) La période des vacances estivales se situe du 1er juin au 30 septembre de chaque année; tout salarié peut toutefois prendre ses vacances en dehors de cette période s'il le désire, à condition d'en aviser son supérieur immédiat, par écrit, au moins deux (2) mois à l'avance. Toutefois, ce délai peut être réduit après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Ce dernier ne peut refuser la demande sans motif valable dans un délai d'une (1) semaine.
- b) un employé peut prendre des vacances du 15 décembre au 15 janvier si l'employeur peut le remplacer sans coût supplémentaire. Cependant, il n'y a aucune prise de vacances pour le salarié de la classification « préposé à l'accueil ».
- 15.05 Les vacances d'une année ne peuvent pas s'ajouter à celles d'une autre année, sauf entente à l'effet contraire.
- 15.06 Dans le but de permettre à tous les salariés qui le désirent de prendre leurs vacances durant la belle saison, soit de juin à septembre, chacun consent à ne prendre pas plus de trois (3) semaines durant cette période.
- 15.07 Les salariés de chaque département procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté entre le 15 mars et le 15 avril; l'employeur se réserve cependant le droit de déterminer, compte tenu de l'ancienneté et des besoins du service, le nombre d'employés qui, au sein d'un même département, peut quitter en même temps. Le choix des vacances est confirmé au plus tard le 15 mai.
- 15.08 Si une des journées mentionnées parmi les jours chômés de l'article 16 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est compensé par une journée additionnelle ajoutée aux vacances.
- 15.09 Le salarié qui, au moment où il doit prendre ses vacances, est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie ou en congé de maternité peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- 15.10 Les vacances se prennent par semaine de calendrier sauf entente contraire avec le salarié. Un salarié qui a trois (3) semaines et plus de vacances peut fractionner une semaine en journée, mais après entente avec l'employeur.

- 15.11 En cas de cessation d'emploi, le salarié a droit au paiement de la proportion du congé annuel acquise au moment de la cessation.

ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS

16.01 a) Énumération des fêtes chômées et payées

Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés:

- ⇒ 1^{er} janvier;
- ⇒ 2 janvier;
- ⇒ Vendredi Saint ou Lundi de Pâques;
- ⇒ Fête des patriotes;
- ⇒ Fête nationale des Québécois;
- ⇒ Fête du Canada;
- ⇒ Fête du Travail;
- ⇒ Action de Grâce;
- ⇒ Jour de Noël;
- ⇒ 26 décembre;

b) Énumération des congés variables chômés et payés

Les jours de congés variables suivants sont chômés et payés :

- ⇒ 1^{er} mai;
- ⇒ Jour de l'anniversaire du salarié.

c) Travail effectué lors d'un congé variable

Le salarié à temps complet qui travaille lors d'un jour de congé variable, bénéficie du report d'une autre journée de congé pour laquelle il reçoit son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). Le salarié à temps complet qui n'est pas prévu à l'horaire lors d'un jour férié, reçoit la rémunération prévue à l'article 16.02 a) ou l'employeur lui accorde un congé compensatoire d'une (1) journée au moment convenu entre l'employeur et le salarié. Le paiement du congé férié ne peut entraîner le paiement d'heures à taux supplémentaire. Le salarié à temps partiel ou surnuméraire qui est prévu à l'horaire et travaille lors d'un jour de congé variable reçoit, en plus de sa rémunération, un vingtième (1/20) de son salaire pour les quatre (4) dernières semaines travaillées avant ce congé. La clause entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2016.

d) Choix du Vendredi Saint ou Lundi de Pâques

Pour le choix du Vendredi Saint ou celui du Lundi de Pâques, il est accordé selon le choix du salarié en tenant compte de l'ancienneté et des besoins opérationnels de l'employeur. Les salariés expriment leur choix par écrit au moins trente (30) jours avant le Vendredi Saint;

e) Choix de congé

Lorsque l'employeur décide qu'il a besoin du salarié le jour d'un congé férié, le salarié à temps complet peut, selon son horaire, avoir le choix de travailler ou non.

16.02 Rémunération du congé férié

a) L'employeur paiera aux salariés à temps complet et qui ne travaillent pas pour chaque congé férié une rémunération équivalente au salaire d'une journée régulière.

b) Tout salarié à temps partiel et surnuméraire qui ne travaille pas la journée fériée recevra 1/20 de son salaire des quatre (4) dernières semaines travaillées.

c) Tout salarié à temps complet ou temps partiel qui travaille lors d'un congé férié recevra en plus de l'indemnité prévue aux paragraphes 16.02 a) et b) une indemnité équivalente à une fois et demie le salaire régulier pour chaque heure travaillée.

d) Lors d'un jour de congé variable, si le salarié régulier à temps partiel ou surnuméraire travaille, il reçoit son salaire à taux régulier pour chaque heure travaillée.

16.03 Éligibilité aux congés payés

Afin de jouir de ces congés payés, les salariés doivent travailler le jour ouvrable cédulé précédent et le jour ouvrable cédulé suivant tels congés, à moins que l'absence soit motivée par l'une des raisons suivantes :

- a) mortalité dans la famille immédiate;
- b) congé accordé en vertu de la présente convention;
- c) permission préalable obtenue de l'employeur.

La journée ne sera pas rémunérée dans les cas suivants :

- a) accident de travail ou maladie professionnelle;
- b) congé sans solde;
- c) congé de maladie – assurance.

ARTICLE 17 - CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Congé de deuil

- a) Cinq (5) jours : Dans le cas du décès du conjoint, du père, de la mère, de son frère ou de sa sœur, d'un enfant, de l'enfant du conjoint ou d'un petit-enfant, l'employeur accorde au salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, sans perte de salaire, un congé dit de deuil de cinq (5) jours pourvu que ces congés coïncident avec une journée où le salarié est normalement cédulé pour travailler.
- b) Le salarié qui, à l'occasion du décès de l'une des personnes mentionnées aux premier et deuxième alinéas doit parcourir plus de cinq cents (500) kilomètres, aller et retour, pour assister aux funérailles, a droit à un congé additionnel de un (1) jour ouvrable pour se déplacer pourvu que ce jour coïncide avec une journée où le salarié est normalement cédulé pour travailler.
- c) Trois (3) jours : Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère du salarié, l'employeur accorde au salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, sans perte de salaire, un congé dit de deuil de trois (3) jours, pourvu que ces congés coïncident avec une journée où le salarié est normalement cédulé pour travailler.
- d) Deux (2) jours : Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la bru, d'un grand-père, d'une grand-mère du salarié, l'employeur accorde au salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, sans perte de salaire, un congé dit de deuil de deux (2) jours, pourvu que ces congés coïncident avec une journée où le salarié est normalement cédulé pour travailler.
- e) Lorsque les funérailles n'ont pas lieu à l'intérieur des délais ci-haut mentionnés, le salarié peut reporter une journée s'il le désire.
- f) Dans le cas du décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce du salarié, l'employeur accorde au salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, un congé de deuil d'une (1) journée sans solde, pourvu que le congé coïncide normalement avec une journée de travail pour le salarié.

17.02 Élections

Tout salarié ayant le droit de vote au cours d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires dispose, sans perte de salaire, de la période prescrite par la Loi pour aller voter.

17.03 Assignation au tribunal

Les salariés ayant reçu une assignation à un Tribunal sont autorisés à s'absenter pendant le temps nécessaire et reçoivent la différence entre leur paie normale et la somme payée ou due par le Tribunal ou un bureau d'avocat, en compensation des services rendus. Ceci ne s'applique pas au salarié comparaissant à titre de plaignant ou de défendeur. Les salariés ont toutefois la responsabilité de se rapporter au greffier de la Cour pour réclamer leur indemnité.

17.04 a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées sont rémunérées et l'une de ces journées peut être utilisée pour le baptême ou l'enregistrement civil.

b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans rémunération, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Ce congé peut-être fractionné en demi-journée ou en journée. (81.2 LNT) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé (article 79.7 LNT).

17.05 a) Le salarié à temps complet ou un salarié à temps partiel mais prévu à l'horaire, peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours, sans réduction de salaire, à l'occasion de son mariage.

b) Le salarié régulier peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un des membres de sa famille immédiate et incluant la famille immédiate de son conjoint.

17.06 Congé sans solde

a) L'employeur pourra accorder un congé sans solde d'au plus six (6) mois à tout salarié à temps complet qui en fera la demande et qui devra donner la raison du congé, sujet toutefois aux conditions ci-après exposées;

b) Une demande pour un congé sans solde devra être formulée par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, à moins que telle demande n'ait pu être ainsi formulée dans ce délai, adressée à l'employeur avec copie transmise au syndicat. Pendant ladite période de trente (30) jours, les parties à la convention conviennent de se rencontrer afin d'étudier le mérite de la demande de congé sans solde.

ARTICLE 18 - BÉNÉFICES SOCIAUX

18.01 REER collectif

Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à verser une contribution équivalente à un pour cent (1%) du salaire de base du salarié régulier, qu'il décide d'investir ou non personnellement. En plus, l'Employeur fait une cotisation égale à la moitié de ce que ledit salarié choisit de contribuer. À son choix, le salarié peut choisir de contribuer entre zéro pour cent (0%) et cinq pour cent (5%) de son salaire. La présente disposition s'applique à un salarié régulier à temps complet ayant au moins un (1) an d'ancienneté et au salarié à temps partiel effectuant vingt-quatre (24) heures et plus par semaine, calculé selon la moyenne de l'année précédente.

18.02 Assurance Collective

Le régime d'assurance collective actuellement applicable aux salariés réguliers à temps complet le demeure. De plus, le salarié à temps partiel effectuant vingt-quatre (24) heures et plus par semaine et le surnuméraire effectuant trente (30) heures et plus par semaine, calculé selon la moyenne de l'année précédente bénéficie du régime d'assurance-collective. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration du contrat d'assurance collective actuel, les parties se rencontrent pour discuter des amendements possibles aux bénéfices existants ainsi qu'aux ajouts possibles tels qu'assurance dentaire et assurance pour la vue. Suite aux discussions le Syndicat signifiera à l'Employeur son accord sur le maintien des bénéfices actuels ou sur les modifications à être apportées.

La période d'admissibilité pour bénéficier de l'assurance collective

pour les employés à temps complet sera après les trois (3) premiers mois.

Tout changement au niveau du régime d'assurance collective ou REER sera identique à celui d'Urgel Bourgie.

ARTICLE 19 - CONGÉS MOBILES

- 19.01 a) Le salarié régulier à temps complet a droit à un crédit de congés mobiles de 0.75 jour par mois de service effectif avec un maximum de neuf (9) jours par année;
- b) Le salarié régulier à temps partiel et le salarié surnuméraire ont droit à un crédit de congés mobiles calculé au prorata des heures travaillées annuellement avec un maximum de neuf (9) jours par année.
- 19.02 Par mois de service, on entend un (1) mois de calendrier où le salarié a effectivement travaillé pour l'employeur pendant au moins dix (10) jours ouvrables.
- 19.03 Ces congés mobiles peuvent être utilisés en cas de maladie ou à une date convenue avec le supérieur immédiat. À la demande patronale, les congés mobiles ne doivent pas servir à prolonger les vacances.
- 19.04 Les neuf (9) congés mobiles sont monnayables le quinze (15) décembre de chaque année pour le salarié à temps complet, temps partiel et surnuméraire. Quant au salarié saisonnier, ils sont monnayables au moment de sa mise à pied à la fin de la saison. Ces congés ne peuvent être cumulés.

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.01 L'employeur et le syndicat conviennent de s'efforcer ensemble de maintenir à un niveau adéquat la sécurité, la santé, la propreté et l'hygiène dans les établissements, en vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents de travail. L'employeur doit se conformer aux dispositions de la Loi et des règlements et aux clauses de la présente convention.
- 20.02 a) L'employeur accepte la responsabilité de prendre des

dispositions adéquates pour protéger la sécurité et la santé au travail des salariés durant les heures de travail. Il continuera de fournir gratuitement et de remplacer au besoin tous les équipements et les accessoires pour la protection des salariés;

b) L'employeur fournira au comité de sécurité toute l'information nécessaire à son fonctionnement, fournira sur une base mensuelle au comité de sécurité une copie de son rapport détaillé des accidents du mois et toute autre statistique pertinente ou information disponible (tel que information sur produits chimiques, etc.). Les informations relatives à des salariés seront fournies si ces derniers y consentent.

20.03 Le syndicat accepte d'appuyer la direction dans l'application des règlements de sécurité.

20.04 L'employeur et le syndicat s'engagent à maintenir un comité de sécurité composé de quatre (4) membres comme suit:

1. Deux (2) salariés choisis par le syndicat;
2. Deux (2) représentants de l'employeur choisis par celui-ci;
3. Chacune des parties pourra se faire accompagner d'un aviseur;
4. Ce comité se réunira au moins une (1) fois par trois (3) mois ou au besoin si nécessaire;
5. Ce comité pourra être présidé en alternance par l'une ou l'autre des parties;
6. Ses principales fonctions consisteront à :
 - a) Faire une inspection périodique des établissements pour éliminer le plus possible les causes d'accidents: état des matières premières, état des outils, degré de protection des machines, propreté et éclairage des lieux de travail, etc. Ces rencontres permettront d'établir des priorités;
 - b) Le comité de sécurité devra être informé de tous les accidents. Les accidents majeurs seront rapportés immédiatement à un représentant désigné des salariés et tous les autres accidents seront rapportés dans les vingt-quatre (24) heures;
 - c) Recommander des règlements de sécurité et voir à ce

qu'ils soient connus et observés par tous;

- d) Mettre sur pied un programme éducationnel de prévention des accidents et faire comprendre à la direction et aux salariés que la sécurité c'est l'affaire de tous et chacun;
- e) Se tenir au courant de la législation relative à la sécurité.

20.05 L'employeur fournira aux salariés les facilités de traitement et de transport nécessités par l'état du blessé, tel que l'exige la CSST. Un blessé pourra être transporté à l'hôpital de son choix. Le jour de l'accident, le salarié ne perd pas de salaire auquel il aurait eu droit.

20.06 Si, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle approuvée par la CSST, un salarié devient incapable d'occuper sa tâche habituelle, il sera assigné à toute tâche disponible. Il sera alors rémunéré à son taux régulier, c'est-à-dire sans perte de rémunération.

20.07 Les équipements de protection individuelle (E.P.I.) requis par la Loi ou jugés nécessaires par le comité de santé et de sécurité seront fournis gratuitement par l'employeur et remplacés au besoin par celui-ci et devront être adéquats et sécuritaires.

20.08 a) L'examen médical annuel des salariés du laboratoire est aux frais de l'employeur chez un médecin désigné par le salarié et comprend nécessairement:

- ⇒ prise de sang;
- ⇒ rayon X pulmonaire;
- ⇒ vaccin hépatite B et tétanos.

b) L'examen médical est fait sans perte de salaire et une copie du rapport est remise à l'employeur et au salarié.

20.09 L'employeur s'engage à éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs.

20.10 a) L'employeur met une douche à la disposition des salariés en cas de besoin.

b) L'employeur paie une prime de 100\$ pour l'embaumement

d'un défunt décédé d'hépatite, de sida, de streptocoque (mangeuse de chair), de méningites et de tuberculose.

- 20.11 Pour toute manutention des cercueils ou contenants pour crémation lors des déchargements ou des chargements l'employeur met à la disposition des salariés, l'équipement de type chariot élévateur/Jalon pour effectuer les opérations.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 a) Lorsque c'est possible, le salarié signe l'avis disciplinaire pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Lors de cette rencontre, le salarié doit être accompagné d'un représentant du syndicat sauf si le salarié le refuse et ce refus doit être en présence du délégué syndical ou, à défaut, un témoin. Copie de l'avis est envoyée au salarié et au président du syndicat.

Cette gradation des sanctions s'appliquera en tenant compte de la gravité :

- Avis verbal
 - 1^{er} avis écrit
 - 2^e avis écrit
 - Suspension
 - Congédiement
- b) Tout rapport disciplinaire déposé au dossier d'un salarié ne peut plus être utilisé contre lui après l'expiration de la période de bonne conduite ci-après indiquée :
- ⇒ six (6) mois dans le cas d'un avertissement;
 - ⇒ douze (12) mois dans le cas d'une récidive;
 - ⇒ douze (12) mois dans le cas d'une suspension;
 - ⇒ douze (12) mois dans le cas d'un accident de véhicule responsable.
- c) Tout avis de discipline doit être remis au salarié avec copie au syndicat dans les vingt et un (21) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu à l'avis de discipline. Le non respect de ce délai entraîne la déchéance de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 22 - GÉNÉRALITÉS

- 22.01 Un salarié requis d'utiliser son véhicule personnel pour fins de travail recevra 0,40 \$ du kilomètre pour la durée de la convention. Des ententes pour couvrir des cas particuliers peuvent être conclues au besoin.
- Un véhicule de service est mis à la disposition des employés d'entretien pour l'exécution de la prestation de travail, voyant à l'entretien des immeubles de Lépine-Cloutier Ltée.
- 22.02 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 22.03 L'employeur doit fournir une copie de la convention collective à chaque salarié et, au besoin, fournit d'autres copies au syndicat.
- 22.04 L'employeur fournit au syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés.
- 22.05 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé au secrétaire-correspondant d'Unifor, section locale 720 (FTC - CTC), 5000, boulevard des Gradins, Bureau 120, Québec (Québec) G2J 1N3.
- 22.06 Les parties sont d'accord pour que le Comité de bienvenue d'Unifor soit mis en application pour la durée de la convention, dans le cas d'embauche d'un nouveau salarié, et collaborent à cette fin.
- 22.07 a) Advenant le cas où des salariés couverts par l'unité de négociation adhèrent au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ), l'employeur s'engage à faire les déductions à la source et à remettre au Fonds les argents ainsi perçus sur les salaires.
- b) Chaque année, l'employeur remet 250\$ au Fonds de solidarité des travailleurs (FTQ) au nom de chaque salarié qui a contribué, avant le 1^{er} janvier 2016, pour un montant équivalent.
- c) Pour tout autre employé, l'employeur remet 250\$ au nom de chaque salarié dans la mesure où ce dernier a travaillé un minimum de 1040 heures l'année précédente et verse le montant équivalent.
- 22.08 Les salariés doivent être rasés de près à moins qu'ils portent la barbe et alors elle doit être bien taillée.
- 22.09 Bordereau de paie

Le bordereau de paie doit indiquer ce qui suit:

- a) Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- b) Le salaire brut et le cumulatif;
- c) L'assurance-chômage et l'assurance-groupe;
- d) Les impôts applicables;
- e) La régie des rentes;
- f) La cotisation syndicale;
- g) Toutes autres déductions autorisées ainsi que le total des déductions;
- h) La paie nette.

22.10 Jour de paie

La paie est versée à chaque salarié aux deux semaines, le jeudi. Si le jeudi est un jour férié, elle est remise le jour précédent.

22.11 Tout cours de perfectionnement professionnel suivi par un salarié, avec l'approbation écrite de l'employeur, est remboursé au salarié qui le réussit quant aux frais de scolarité, ils seront remboursés sur présentation de pièces justificatives.

22.12 Les fourgons sont munis de radio AM/FM. Lorsque les fourgons sont changés, les nouveaux sont munis d'un système d'air climatisé.

22.13 À moins d'indication contraire, le salarié à temps partiel bénéficie des avantages de la convention au prorata des heures travaillées.

22.14 Le salarié qui dans l'exécution de ses fonctions doit se présenter plusieurs fois par jour au 9255, boulevard de l'Ormière, Québec peut stationner son automobile sur le terrain de stationnement attenant.

22.15 Un salarié qui perd son permis de conduire est considéré comme en mise à pied pour la durée de la suspension de son permis de conduire et cumule son ancienneté pendant cette période.

22.16 a) Le transport d'un défunt autorisé au préalable par le directeur de funérailles en service est accordé aux employés qui ont inscrit leurs noms sur une liste de disponibilité. Si aucun employé de la liste n'est disponible, l'employeur se réserve le droit d'aller en sous-traitance.

b) Lorsque ledit transport s'effectue vers un autre complexe funéraire dans un maximum de 350km, le transport est effectué par un seul salarié. Dans un tel cas, les salariés reçoivent un montant forfaitaire de 44,58 \$ lorsque ce transport débute après les heures régulières de travail.

Si le transport a lieu à l'extérieur des limites précitées et qu'il débute après les heures régulières de travail, l'employé recevra vingt-cinq cents (0.25 \$) pour chaque kilomètre parcouru et ce, en plus du montant forfaitaire prévu ci-dessus.

22.17 Le préposé à l'accueil doit signifier à la répartition les heures d'entrée et de sortie, ainsi que les déplacements journaliers.

22.18 Les salariés ont droit de refuser de travailler sur les cas de maladie à déclaration obligatoire, soit :

Pour les cas de maladie tel le Cruesfield Jacob, les streptocoques envahissants, fièvre jaune, peste, choléra ainsi que l'Ébola, on ne pratique pas de thanatopraxie et on demande un métallique scellé pour les cas déclarés et /ou les cas soupçonnés.

ARTICLE 23 - VÊTEMENTS ET UNIFORMES

23.01 L'employeur fournit gratuitement, sur demande, aux salariés, les vêtements et uniformes suivants:

A) EMPLOYÉS DE LABORATOIRE

EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

i) Par année

- ♦ Un (1) gilet de laine;
- ♦ Trois (3) pantalons ajustés sur mesure;
- ♦ Cinq (5) chemises;
- ♦ Deux (2) cravates à clips;
- ♦ Une (1) paire de chaussures de sécurité maximum à 125 \$, taxes en sus.

ii) Par deux (2) ans

- ♦ Un (1) veston;
- ♦ Un (1) manteau d'hiver;
- ♦ Un (1) coupe-vent automne/printemps;
- ♦ Une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité maximum à 125 \$, taxes en sus.

iii) **Par trois (3) ans**

- ♦ Un (1) manteau de nylon.

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET SURNUMÉRAIRE

i) **À l'embauche et renouvelé après 2000 heures de travail**

- ♦ Un (1) veston;
- ♦ Deux (2) pantalons ajustés sur mesure;
- ♦ Quatre (4) chemises;
- ♦ Une (1) cravate à clips;
- ♦ Un (1) gilet de laine;
- ♦ Une (1) paire de chaussures de sécurité maximum à 125 \$, taxes en sus.

ii) **Par trois ans**

- ♦ Un (1) manteau d'hiver;
- ♦ Un (1) coupe-vent automne/printemps;
- ♦ Un (1) manteau de nylon
- ♦ Une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité maximum à 125\$, taxes en sus.

B) EMPLOYÉS D'ENTRETIEN TERRAIN

EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

i) **Par année**

- ♦ Cinq (5) pantalons;
- ♦ Cinq (5) chemises ou polos;
- ♦ Trois (3) gilets de laine;
- ♦ Un (1) imperméable;
- ♦ Une (1) paire de chaussures ou bottes de sécurité maximum à 125 \$, taxes en sus.

ii) **Par deux (2) ans**

- Un (1) manteau d'hiver;
- Un (1) coupe-vent;
- Une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité maximum à 125 \$, taxes en sus;
- Une (1) paire de couvre-chaussures.

EMPLOYÉS SAISONNIERS

i) Par année

- ♦ Trois (3) pantalons;
- ♦ Trois (3) chemises;
- ♦ Un (1) gilet de laine;
- ♦ Un (1) imperméable;
- ♦ Une (1) paire de chaussures ou bottes de sécurité maximum à 125 \$, taxes en sus.

ii) Par deux (2) ans

- ♦ Un (1) coupe-vent.

C) PRÉPOSÉS À L'ACCUEIL

i) À l'embauche et renouvelé après 2000 heures de travail

- ♦ Deux (2) pantalons ou jupes;
- ♦ Deux (2) chemises;

ii) Par deux (2) ans

- ♦ Un (1) veston;

iii) Par trois (3) ans

- ♦ Un (1) manteau d'hiver;

D) EMPLOYÉS D'ENTRETIEN D'IMMEUBLE

EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

i) Par année

- ♦ Quatre (4) pantalons;
- ♦ Cinq (5) chemises ou polos;
- ♦ Un (1) gilet de laine;
- ♦ Une (1) paire de chaussures ou bottes de sécurité à maximum de 125 \$, taxes en sus.

ii) Par deux (2) ans

- ♦ Un (1) manteau d'hiver;
- ♦ Pour l'horticulteur, préposé à l'entretien des terrains, une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité à maximum de 125 \$, taxes en sus.
- ♦ Un (1) manteau de printemps/automne.

- 23.02 Les vêtements et uniformes sont remplacés, au besoin, en cas de dommages ou d'usure prématurés, sur remise du vêtement.
- 23.03 Les salariés assument l'entretien de leurs vêtements et uniformes à leurs frais.
- 23.04 Tous les salariés qui bénéficient d'une allocation pour l'achat de chaussures ou bottes de sécurité, le port de celle-ci est obligatoire.
- 23.05 Les vêtements et uniformes demeurent la propriété de l'employeur et doivent être remis par le salarié au moment où celui-ci n'est plus à l'emploi ou lors du renouvellement.

ARTICLE 24 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention entre en vigueur le jour de la signature et se termine le 31 juillet 2020. Seuls les salaires sont rétroactifs au 1^{er} août 2015. La rétroactivité est payée sur chaque heure travaillée dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective pour tous les salariés à l'emploi à la date de signature.
- 24.02 Début des négociations
- Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire modifier ladite convention ou négocier une nouvelle convention.
- 24.03 Avis de rencontre
- Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, les deux (2) parties pourront se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.

24.04 Convention intérimaire

Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

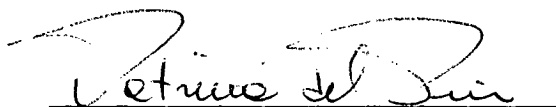
24.05 Convention intérimaire et conforme au Code du travail

Les dispositions du paragraphe 24.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du travail.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE 4E JOUR DE MAI 2016.

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE

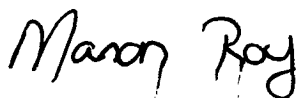
**UNIFOR, SECTION LO-CALE 720
(FTQ - CTC)**


Par :


Par :

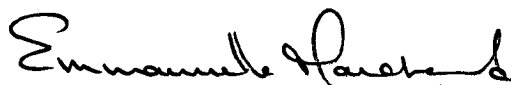

Par :


Par :




Par :

6 sept 2016
Je certifie que cette
copie est conforme à
l'original.





ANNEXE A

SALAIRE HORAIRE DES THANATOPRACTEURS, PRÉPOSÉS À L'ACCUEIL, DES PRÉPOSÉS AU SERVICE ET DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN

THANATOPRACTEURS

	1 ^{er} août 2015	1 ^{er} août 2016	1 ^{er} août 2017	1 ^{er} août 2018	1 ^{er} août 2019
Pourcentage d'augmentation	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
TAUX HORAIRE	26,96 \$	27,64 \$	28,34 \$	29,05\$	29,78 \$

- À l'embauche quatre-vingt pour cent (80%) du taux applicable.
- À la fin de la probation quatre-vingt-dix pour cent (90%) du taux applicable.
- Après dix-huit (18) mois cent pour cent (100%) du taux applicable.

PRÉPOSÉS À L'ACCUEIL

Classe	Ancienneté	1 ^{er} août 2015	1 ^{er} août 2016	1 ^{er} août 2017	1 ^{er} août 2018	1 ^{er} août 2019
	Pourcentage d'augmentation	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
1	Moins d'un an	13,21 \$	13,54 \$	13,88 \$	14,23 \$	14,59 \$
2	1 an moins de 5 ans	14,23 \$	14,59 \$	14,96 \$	15,34 \$	15,73 \$
3	5 ans moins de 7 ans	15,33 \$	15,72 \$	16,12 \$	16,53 \$	16,95 \$
4	7 ans et plus	16,51 \$	16,93 \$	17,36 \$	17,80 \$	18,25 \$

Le préposé à l'accueil qui travaille à l'établissement sur le boulevard Hamel bénéficie d'une prime horaire de 1\$.

PRÉPOSÉS AU SERVICE ET PRÉPOSÉS À

L'ENTRETIEN

Classe	Ancienneté	1 ^{er} août 2015	1 ^{er} août 2016	1 ^{er} août 2017	1 ^{er} août 2018	1 ^{er} août 2019
	Pourcentage d'augmentation	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
1	Moins d'un an	17,33 \$	17,77 \$	18,22 \$	18,68 \$	19,15 \$
2	1 an moins de 3 ans	20,03 \$	20,53 \$	21,05 \$	21,58 \$	22,12 \$
3	3 ans moins de 7 ans	20,64 \$	21,16 \$	21,69 \$	22,24 \$	22,80 \$
4	7 ans et plus	21,39 \$	21,93 \$	22,48 \$	23,05 \$	23,63 \$

1. Tout changement de classe, le cas échéant, devient effectif à compter de l'anniversaire de la date d'embauche.
2. L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours travaillés de la date de l'embauche; pendant cette période de probation, le salarié sera considéré à l'essai. Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra effectuer une mise à pied ou mettre fin à l'emploi du salarié sans que celui-ci ne puisse recourir à la procédure de grief. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son embauchage. *L'ancienneté sera déterminée par un tirage au sort pour les salariés embauchés la même journée.*

SALAIRE HORAIRE POUR LE PEINTRE

Pour la durée de la présente convention collective, le salaire horaire du Peintre sera le suivant :

Taux de salaire au 1^{er} août de l'année :

	2015	2016	2017	2018	2019
Pourcentage d'augmentation	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Taux horaire	29,18 \$	29,91 \$	30,66 \$	31,43 \$	32,22 \$

SALAIRE HORAIRE POUR HORTICULTEUR / PRÉPOSÉ ENTRETIEN TERRAIN

Pendant la durée de la présente convention collective, le salaire horaire de l'Horticulteur sera le suivant :

Taux de salaire au 1^{er} août de l'année :

	2015	2016	2017	2018	2019
Pourcentage d'augmentation	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Taux horaire	21,39 \$	21,93 \$	22,48 \$	23,05 \$	23,63 \$

ANNEXE B

SALAIRE HORAIRE POUR SALARIÉS SAISONNIERS

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur pourra embaucher des salariés saisonniers pour des travaux supplémentaires. Le taux de salaire horaire pour la durée de la convention collective sera le suivant :

DATE	Pourcentage d'augmentation	MONTANT
1 ^{er} août 2015	2,5%	13,78 \$
1 ^{er} août 2016	2,5%	14,13 \$
1 ^{er} août 2017	2,5%	14,49 \$
1 ^{er} août 2018	2,5%	14,86 \$
1 ^{er} août 2019	2,5%	15,24 \$

LETTRE D'ENTENTE 1

INTERVENUE ENTRE :

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE

" L'Employeur ";

Et :

 **Unifor**, SECTION
LOCALE 720 (FTQ - CTC)
" Le Syndicat ";

CONCERNANT LE CHEF D'ÉQUIPE DU LABORATOIRE

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur pourra nommer parmi les employés un chef d'équipe qui assume des responsabilités additionnelles.

La nomination est faite en tenant compte des critères d'ancienneté et de qualification. La prime hebdomadaire versée au chef d'équipe est établie comme suit :

DATE	Pourcentage d'augmentation	MONTANT
1 ^{er} août 2015	2,5%	93,66 \$
1 ^{er} août 2016	2,5%	96,01 \$
1 ^{er} août 2017	2,5%	98,41 \$
1 ^{er} août 2018	2,5%	100,87 \$
1 ^{er} août 2019	2,5%	103,40 \$

L'employeur pourra mettre fin en tout temps à la présente lettre d'entente en donnant un avis écrit à cet effet au syndicat.



6 sept. 2016
Je certifie que cette
copie est conforme à
l'original.






LETTRE D'ENTENTE 2

INTERVENUE ENTRE:

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE:

"L'Employeur";

ET:

 Unifor, SECTION LOCALE 720
(FTQ - CTC):

"Le Syndicat";

APPLICATION DE L'ARTICLE 22.16

Malgré les dispositions prévues à l'article 22.16, les parties conviennent que le transport effectué à l'extérieur de la province de Québec et qui nécessite que le salarié soit capable de parler en anglais peut être confié à l'extérieur si aucun salarié disponible ne parle en anglais.

6 sept. 2016

*Je certifie que cette
copie est conforme
à l'original.*

Emmanuelle Marchand



Emmanuelle Marchand

Emmanuelle Marchand

LETTRE D'ENTENTE 3

INTERVENUE ENTRE:

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE:

"L'Employeur";

ET:

JP
Paul L **Unifor**, SECTION LOCALE 720
(FTQ - CTC):
"Le Syndicat";

Le salarié responsable de l'inventaire des cercueils et des commandes reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure.

6 sept. 2016
Je certifie que cette
copie est conforme
à l'original.
Emmanuelle Marchand



Page 2
MR
JP

JP
MR

LETTRE D'ENTENTE 4

INTERVENUE ENTRE:

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE:

"L'Employeur";

ET:

~~LE SYNDICAT CANADIEN DES~~
~~COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET~~
~~DU PAPIER, SECTION LOCALE 720~~
(FTQ - CTC):

Unifor, section
locale 720
Paul

"Le Syndicat";

L'employeur s'engage à former un salarié sur le déneigement dans le cas où le salarié responsable doit s'absenter.

6 sept. 2016

Je certifie que
cette copie est
conforme à l'original.



Emmanuelle Marchand

Paul
mt
2f

GP.
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE 5

INTERVENUE ENTRE:

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE:

"L'Employeur";

ET:

~~LE SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET
DU PAPIER, SECTION LOCALE 720~~
(FTQ - CTC):

Unifor, section locale 720

"Le Syndicat";

Concernant Madame [REDACTED]

Les parties conviennent que Madame [REDACTED] bénéficie du statut de salarié à temps complet aux fins des avantages prévus à la Convention collective, pour le poste qu'elle occupe à la date de signature de la Convention collective.

6 sept. 2016
Je certifie que cette
copie est conforme
à l'original.
Emmanuelle Marchand



LETTRE D'ENTENTE 6

INTERVENUE ENTRE :

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE
" L'Employeur ";

7 SEP '16 PM 1:40

Et :

UNIFOR, SECTION LOCALE 720
(FTQ-CTC)

" Le Syndicat ";

Objet : SEMAINE DE TRAVAIL 2 JOURS YVON LEPIRE

Considérant : Qu'une entente fut conclue entre l'employeur et monsieur [REDACTED]
concernant sa semaine de travail à 2 jours par semaine

Considérant : Que le salarié accepte d'effectuer sa semaine de travail de 16 heures;

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

- 1) Les jours de travail de M. [REDACTED] seront déterminés selon les besoins de l'entreprise;
- 2) L'employé bénéficiera des avantages au prorata de sa semaine de travail;
- 3) Le salarié pourra reprendre l'horaire de 40 heures avec entente avec l'employeur, sur un avis écrit de trente (30) jours;
- 4) L'employeur se réserve le droit suite au départ de M. [REDACTED] d'afficher ce poste selon les besoins des opérations.
- 5) Ce qui précède constitue une transaction au sens de l'article 2631 du *Code civil du Québec*;
- 6) La présente Lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Les parties ont signé à Québec, ce 4^e jour de mai 2016.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

Yvon Lepire
Yvon Lepire
Yvon Lepire

Yvon Lepire
Yvon Lepire
Yvon Lepire



*Je certifie que cette copie
est conforme à l'original.*
Emmanuel Marchand