

# **CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE**

9255, boulevard de l'Ornière,  
Québec (Québec) G2B 3K2

CI-APRÈS APPELÉE : « **L'EMPLOYEUR** »

ET



**unifor**

**UNIFOR**

5000, boulevard des Gradins, bureau 275  
Québec (Québec) G2J 1N3

CI-APRÈS APPELÉE : « **LE SYNDICAT** »

2021-2026

## TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES .....                  | 4  |
| ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ .....             | 5  |
| ARTICLE 3 - BUTS DE LA CONVENTION .....                  | 7  |
| ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....          | 7  |
| ARTICLE 5 – DROIT DE LA DIRECTION .....                  | 8  |
| ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....                      | 9  |
| ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE .....               | 9  |
| ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ .....                             | 11 |
| ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....      | 16 |
| ARTICLE 10 - AFFICHAGE D'AVIS .....                      | 18 |
| ARTICLE 11 - GRÈVE ET LOCK-OUT .....                     | 18 |
| ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL.....                      | 18 |
| ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....                 | 21 |
| ARTICLE 14 - ALLOCATIONS DIVERSES POUR LES SALARIÉS..... | 23 |
| ARTICLE 15 – VACANCES .....                              | 24 |
| ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS .....                         | 26 |
| ARTICLE 17 - CONGÉS SPÉCIAUX .....                       | 28 |

|  |    |
|--|----|
| ARTICLE 18 - BÉNÉFICES SOCIAUX .....   | 30 |
| ARTICLE 19 - CONGÉS MOBILES, CONGÉS POUR MALADIE ET<br>RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES..... | 31 |
| ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....  | 32 |
| ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES .....  | 35 |
| ARTICLE 22 – GÉNÉRALITÉS .....   | 36 |
| ARTICLE 23 - VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....   | 38 |
| ARTICLE 24 - DURÉE DE LA CONVENTION .....  | 41 |
| <i>ANNEXE A .....</i>  | 43 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 1 .....</i>  | 45 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 2 .....</i>  | 46 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 3 .....</i>  | 47 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 4 .....</i>  | 48 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 5 .....</i>  | 51 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 6 .....</i>  | 53 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 7 .....</i>  | 55 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 8 .....</i>  | 56 |
| <i>LETTRE D'ENTENTE 9 .....</i>  | 57 |

## **ARTICLE 1 – DÉFINITION DES TERMES**

- 1.00 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :
- 1.01 **Conjoints** : 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.
- 1.02 **Convention** : La présente convention collective de travail.
- 1.03 **Délégué** : Aux fins de la présente convention, un membre du comité exécutif peut aussi être reconnu comme un délégué.
- 1.04 **Employeur** : Lépine Cloutier Ltée.
- 1.05 **Grève** : Cessation concertée de travail par un groupe de salariés.
- 1.06 **Jour** : Désigne un jour de calendrier.
- 1.07 **Jour ouvrable** : Désigne un jour du lundi au vendredi excluant les jours fériés.
- 1.08 **Lock-out** : 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.
- 1.09 **Promotion** : Mutation d'un salarié à une classification ou une occupation plus avantageuse pour le salarié.

|      |                                       |  |
|------|---------------------------------------|--|
| 1.10 | <b><u>Représentant syndical :</u></b> | Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention. |
| 1.11 | <b><u>Rétrogradation :</u></b>        | Mutation d'un salarié à une occupation comportant un taux de salaire minimum inférieur à celui de son ancienne occupation.   |
| 1.12 | <b><u>Syndicat :</u></b>              | Unifor (section locale 6003).  |

## **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.
- b)    Le terme « **SALARIÉ EN PROBATION** » désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
- c)    Le terme « **SALARIÉ RÉGULIER** » désigne le salarié qui a complété sa période de probation.
- d)    Le terme « **SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS COMPLET** » désigne le salarié qui accomplit normalement une semaine de travail de trente-cinq (35) à quarante (40) heures.
- e)    Le terme « **SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL** » désigne 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) Le terme « **SALARIE SAISONNIER** » désigne 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) Le terme « **SALARIE SURNUMÉRAIRE** » désigne un salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille durant la semaine et la 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, avant de recourir à la sous-traitance l'Employeur offre d'abord le travail aux salariés qualifiés et 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 Les buts de la convention collective sont de :
- Promouvoir les intérêts communs de l'Employeur et du salarié, rechercher dans les opérations de la compagnie des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté des installations et la protection de la propriété.
- 3.02 Accentuer les responsabilités et l'intérêt mutuel de chacun des représentants de l'Employeur et de chacun des membres du Syndicat par des relations justes et humaines entre la direction et les salariés, dans le but d'apporter du bonheur dans le travail et la vie personnelle de chaque individu.
- 3.03 Établir des modes de contact entre la direction et les salariés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application des règlements et par lesquels chaque salarié peut résoudre sa prétention à un traitement injuste.
- 3.04 Prévoir des modes de rectification dans les cas où un salarié prétend que les droits qui lui sont conférés par cette convention ne sont pas respectés.
- 3.05 Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre afin d'assurer la protection et promouvoir le respect de la dignité humaine.

### **ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 4.01 Conformément à l'accréditation émise par le Tribunal administratif du Travail le 15 avril 2016, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés couverts par ladite accréditation à savoir : tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des directeurs de

funérailles et des porteurs. Ainsi, aucune entente particulière ou contrat individuel de travail ne peut intervenir entre l'Employeur et un salarié.

## **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 priviléges 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 identité ou expression de genre, de sa grossesse, 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 de la direction.
- 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, le salarié et son délégué 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, pour qui un grief a été soumis, 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 à la direction 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 ouvrables 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 une possibilité de dix (10) jours supplémentaires sont accordés au Syndicat, avec l'autorisation de l'Employeur, dans la mesure où les besoins des opérations le permettent. 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.

## **ARTICLE 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. Pour les salariés embauchés la même journée, l'ancienneté sera établie par un tirage au sort en présence des salariés concernés et d'un représentant syndical.

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:

La liste d'ancienneté des salariés est 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:

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.

a) L'avis de mise à pied

L'Employeur avise par écrit le salarié visé par une mise à pied. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

b) Procédure de mise à pied

Le salarié qui en déplace un autre doit être disponible pour travailler le même nombre d'heures et selon le même horaire.

1. Le salarié mis à pied doit déplacer un salarié exerçant la même occupation ayant moins d'ancienneté;
2. À défaut, le salarié mis à pied peut déplacer un salarié d'une autre occupation ayant moins d'ancienneté, à la condition qu'il possède les qualifications requises et qu'il soit en mesure d'effectuer le travail immédiatement, après une période de familiarisation d'une journée;
3. Le salarié ainsi déplacé a les mêmes droits, aux mêmes conditions, et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un salarié ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre salarié;

4. Le salarié qui ne peut pas déplacer un autre salarié est placé sur la liste des surnuméraires, selon son ancienneté, pour la ou les occupations pour lesquelles il possède immédiatement les qualifications requises pour effectuer le travail;
5. À défaut, le nom du salarié mis à pied est inscrit sur la liste de rappel.

c) Mise à pied volontaire

À la condition d'en informer au préalable l'Employeur par écrit, un salarié peut se porter volontaire pour être mis à pied plutôt qu'un salarié ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il soit de la même occupation où s'effectue la mise à pied. L'Employeur confirme par écrit le changement à chacun des salariés concernés.

Le salarié qui se prévaut de la mise à pied volontaire est rappelé au travail à son rang d'ancienneté, mais il ne peut pas supplanter un salarié ayant moins d'ancienneté durant la mise à pied.

Le salarié qui a choisi d'être mis à pied renonce par le fait même aux indemnités prévues à la *Loi sur les normes du travail* applicables après une durée de mise à pied de six (6) mois et plus.

8.05 Procédure de rappel au travail :

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

8.06 Retour dans l'unité syndicale:

Un salarié 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 transferts:

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 sept (7) jours ouvrables, l'Employeur affiche sur le portail web de l'entreprise un avis indiquant la description sommaire du poste, le service, le statut, l'horaire de travail ou la plage horaire, le nom de l'occupation, les qualifications requises et les exigences normales de la tâche, la durée de la semaine régulière de travail, la date limite pour poser sa candidature, le salaire et les primes s'il y a lieu;
- b) L'Employeur transmet l'avis au salarié qui lui a communiqué son adresse courriel préalablement et celui-ci peut alors poser sa candidature par courriel avec copie au Syndicat.
- c) 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 de travail, 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 de travail pour les thanatopracteurs, préposés aux services et préposés aux familles ;
  - Cinq (5) jours de travail pour les employés à l'entretien et pour les employés saisonniers;
- 8.08 a) Si un salarié obtient le poste régulier et qu'il n'est 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.
- b) Avis au Syndicat:

Lors d'un affichage, l'Employeur remet au Syndicat les documents suivants:

1. copie de l'affichage;
2. la liste des candidatures;
3. copie de la nomination;
4. 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 une cause juste et suffisante 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 après avoir été avisé par l'Employeur, par écrit, par courrier recommandé 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 ne dépasse pas 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 ne dépasse pas trente-six (36) mois consécutifs. Ce délai peut être prolongé de six (6) mois en autant que le salarié en fasse la demande à l'Employeur, par écrit, avant l'expiration du délai de trente-six (36) mois. Le salarié doit transmettre, avec sa demande, les pièces justificatives démontrant une expectative raisonnable de retour au travail à l'intérieur du délai de la prolongation de six (6) mois;
- f) il a été absent de son travail sans autorisation pendant trois (3) jours consécutifs sans raison valable.

## **ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 9.00 Avant de déposer un grief, l'employé et le supérieur immédiat doivent faire des efforts raisonnables afin de résoudre la mésentente en autant que le délai le permette.
- 9.01 Le Syndicat soumet le grief par écrit à l'Employeur (le dépôt du grief par courriel est accepté) dans les vingt et un (21) jours ouvrables de l'événement qui donne ouverture au grief ou de la connaissance de l'événement par le salarié visé ou le Syndicat, selon le cas. Le non-respect du délai entraîne la déchéance du grief.
- 9.02 Le grief est soumis par le délégué syndical ou une personne choisie par le Syndicat. 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-et-un (21) 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 vingt-et-un (21) jours ouvrables 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 vingt-et-un (21) jours ouvrables 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 ou même l'annuler.
- 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 autre 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 lock-out durant la durée de cette convention.

## **ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL**

- 12.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) à quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail. La journée régulière de travail est de sept (7) à 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 la direction. Le jeudi précédent le début du mois, le chef du laboratoire fournit l'horaire mensuel qui ne peut être changé sauf entente entre la direction des opérations, le chef de laboratoire et l'employé visé. Le tout, à raison de sept (7) à huit (8) heures par jour.

Dix (10) jours de travail sur quatorze (14) jours de calendrier de 7h30 à 16h30 avec une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.

Les salariés requis de travailler les vendredis et samedis, l'horaire prévoit la présence d'au moins quatre (4) salariés, selon les besoins des opérations.

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, selon les besoins des opérations.

**B) PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER**

Cinq (5) jours de travail du dimanche au jeudi, de 15h30 à 23h00 avec une période de trente (30) minutes non rémunérée pour le repas.

Tout changement d'horaire permanent doit être convenu par entente avec le Syndicat.

**C) HORTICULTEUR/PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE TERRAIN**

Cinq (5) jours de travail du lundi au dimanche, de 8h00 à 16h30 avec une période de trente (30) minutes non rémunérée pour le repas.

Tout changement d'horaire permanent doit être convenu par entente avec le Syndicat.

**D) PRÉPOSÉ AUX FAMILLES**

L'horaire de travail du préposé aux familles 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 réparties sur sept (7) jours. L'horaire de travail quotidien comporte un minimum de quatre (4) heures consécutives, sauf force majeure.

Dans le cas où une famille reçoit des condoléances au columbarium de l'établissement Les Jardins Québec, un préposé aux familles de Lépine Cloutier y sera affecté.

**E) PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES BÂTIMENTS**

Cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi, de 8h00 à 15h30 avec une période de trente (30) minutes non rémunérée pour le repas.

Tout changement d'horaire permanent doit être convenu par entente avec le Syndicat.

- 12.02 L'Employeur, pour chaque jour de travail, accorde une pause de quinze (15) minutes rémunérées en avant-midi, en après-midi et en soirée pour l'horaire de soir. Ces pauses ne peuvent être d'aucune façon accumulées en temps et ne sont pas monnayables.
- 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 à l'intérieur d'une période de deux semaines
- 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 immédiatement 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 salariés surnuméraires, dans la mesure où il possède immédiatement les qualifications requises pour le travail.
- c) La procédure de mise à pied pour une durée de plus de deux semaines est celle prévue à l'article 8.04.
- 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 et qui est occasionnellement requis d'accomplir du travail dans une occupation dont le taux de salaire est inférieur est payé au taux de son occupation.

b) Le salarié qui détient un poste et qui est requis d'accomplir du travail dans une occupation dont le taux de salaire est supérieur, sera payé au taux de l'occupation 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 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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 huit (8) heures par jour est considéré comme du temps supplémentaire pour le salarié, à moins que le salarié ait convenu avec son supérieur immédiat d'un changement temporaire de son horaire de travail. 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 des heures supplémentaires

a) L'Employeur s'efforcera de répartir le travail supplémentaire aussi équitablement que possible entre les salariés généralement affectés à la tâche à accomplir et ce, par ancienneté. 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, par ancienneté et le tout au taux de salaire de la tâche à accomplir.

13.03

#### Heures supplémentaires volontaires

Il est convenu que le travail supplémentaire sera effectué 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 aux familles a droit à une période de repas de trente (30) minutes 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 au taux majoré des heures supplémentaires applicable.

13.05

Pour combler ses besoins, l'Employeur offre tout travail par ancienneté, par département, aux employés à temps partiel et payé à taux simple. Si aucun employé à temps partiel n'est disponible ou s'il 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 rembourse aux salariés sur présentation des pièces justificatives, 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.

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 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 :

| <b>ANCIENNETÉ</b>            | <b>NOMBRE DE JOURS<br/>OU SEMAINES</b>              | <b>INDEMNITÉ</b>   |
|------------------------------|---|--|
| Moins de 1 an                | 1 journée par mois de service (maximum de 10 jours) | 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 24 ans | 5 semaines  | 10% des gains du salarié pendant la période de référence |
| 24 ans et plus               | 6 semaines  | 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<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.
- 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. Une fois les choix confirmés, l'Employeur ne peut les changer qu'avec le consentement écrit du salarié.
- 15.08 Si une des journées mentionnées parmi les jours chômés de l'article 16 coïncide avec un des jours 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<sup>er</sup> janvier;
- ⇒ 2 janvier;
- ⇒ Vendredi Saint ou Lundi de Pâques;
- ⇒ Fête des patriotes;
- ⇒ Fête nationale des Québécois;
- ⇒ Fête du Canada;
- ⇒ Fête du Travail;
- ⇒ Action de Grâces;
- ⇒ Jour de Noël;
- ⇒ 26 décembre;

b) Énumération des congés variables chômés et payés

Les jours de congés variables suivants sont chômés et payés :

- ⇒ 1<sup>er</sup> 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 au moment convenu entre l'Employeur et le salarié pour laquelle il reçoit son taux de salaire régulier. Le salarié à temps complet qui n'est pas prévu à l'horaire lors d'un jour de congé variable, 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 variable 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 congé variable reçoit, en plus de sa rémunération, un minimum d'un vingtième (1/20) de son salaire pour les quatre (4) dernières semaines travaillées avant ce congé.

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 paragraphes a), c), et d) doit parcourir plus de cinq cents (500) kilomètres, aller et retour, pour assister aux funérailles, a droit à un congé additionnel d'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 ou municipales 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 ou ceux de son conjoint ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants, 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 entre zéro pour cent (0%) et cinq pour cent (5%). 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'assurances collectives. 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.

18.03 Compte santé

Chaque salarié couvert par l'assurance collective a droit à un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) par année, dans un compte gestion santé, pour couvrir les montants non couverts par l'assurance collective.

Un montant non-utilisé au cours de l'année peut être reporté pour un maximum d'une année (soit un montant cumulé sur deux ans d'un maximum de cinq cent dollars (500 \$) et, à défaut d'être utilisé au cours de l'année suivante, ce montant ne sera plus disponible.

**ARTICLE 19 - CONGÉS MOBILES, CONGÉS POUR MALADIE ET RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES**

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;

c) Pour tout salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu et qui ne bénéficie pas d'au moins deux (2) jours de congés en application des paragraphes précédents, les deux premières journées d'absence pour les motifs de maladie ou de responsabilités parentales ou familiales sont rémunérées à raison de 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

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.

- 19.03 Ces congés mobiles peuvent être utilisés en cas de maladie, pour responsabilités parentales ou familiales ou à une date convenue avec le supérieur immédiat. Le salarié qui désire utiliser un congé mobile immédiatement avant ou après sa période de vacances doit en faire la demande à son supérieur au moins sept (7) jours ouvrables avant le début de ses vacances.
- 19.04 Les neuf (9) congés mobiles sont monnayables le quinze (15) décembre de chaque année pour le salarié régulier à temps complet, le salarié régulier à temps partiel et le salarié 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
- 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;
  - 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 CNESST. 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 CNESST, 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 Tous les salariés du laboratoire et les préposés à l'entretien des bâtiments doivent renouveler leur test de dépistage et d'immunité des vaccins, tels que l'hépatite B et le tétonas, à tous les dix (10) ans. Les nouveaux salariés des occupations ci-haut mentionnées doivent passer un test de dépistage d'immunité du vaccin pour l'hépatite B et le tétonas à leur embauche, à moins d'apporter leur preuve de sérologie ou de vaccination pour lesdits vaccins. Ces tests, vaccins et rendez-vous médicaux sont faits sans perte de rémunération et aux frais de l'Employeur. Une copie du rapport est remise à l'Employeur et au salarié.  
Malgré l'alinéa précédent, pour tous les salariés âgés de cinquante (50) ans et plus, ayant reçu un vaccin dans les dix (10) ans précédents, la vaccination du tétonas et son renouvellement périodique ne sont plus requis.
- 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.
  - c) L'Employeur paie une prime de 100\$ pour le transport d'un défunt décédé d'une maladie énumérée à l'annexe 1 du Règlement d'application de la Loi sur les activités funéraires, à la Liste des maladies et des infections présentant des risques pour la santé de la population. Ce transport peut être effectué par un préposé au service et un thanatopracteur. De plus, advenant une modification à la loi, les parties se rencontreront pour en discuter.
  - d) Tout salarié peut exercer son droit de refus si l'Employeur exige une prestation de travail qui contrevient à la Loi en vigueur.

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 pour effectuer les opérations.

## **ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 21.01 a) Dans le cadre de l'imposition d'une mesure disciplinaire, autre qu'un avis verbal ou écrit, le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il est appelé à rencontrer l'Employeur, sauf si le salarié le refuse et ce refus doit être fait en présence d'un représentant du Syndicat, auquel cas le salarié devra signer une renonciation à la représentation syndicale pour ladite rencontre.
- b) Si la mesure à imposer résulte en une suspension ou en un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, convoque le salarié et un représentant du Syndicat pour une rencontre afin de les informer des motifs de la mesure à imposer. Si le salarié concerné et/ou aucun représentant du Syndicat ne sont disponibles dans les quarante-huit (48) heures suivant la convocation par l'Employeur, l'Employeur transmet la mesure selon 21.02 et le représentant du Syndicat communique avec l'Employeur pour tenir la rencontre prévue au présent article dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
- c) Lorsque c'est possible, le salarié signe l'avis disciplinaire pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Le fait que le salarié refuse ou omet de signer l'avis disciplinaire n'a pas pour effet de mettre l'Employeur en défaut.
- 21.02 L'Employeur doit remettre au salarié ou, advenant l'impossibilité de rencontrer le salarié, lui poster à sa dernière adresse connue, tout avis disciplinaire qui lui est adressé. Une copie de cet avis est envoyée en même temps au Syndicat et au représentant national d'Unifor.
- 21.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un salarié sans que ce dernier et le Syndicat en soient informés par écrit.
- 21.04 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.

- 21.05 La gradation des sanctions s'appliquera en tenant compte de la gravité :
- Avis verbal
  - 1<sup>er</sup> avis écrit
  - 2<sup>e</sup> avis écrit
  - Suspension
  - Congédiement
- 21.06 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.
- ⇒
- ## **ARTICLE 22 – GÉNÉRALITÉS**
- 22.01 Un salarié requis d'utiliser son véhicule personnel pour fins de travail recevra 0,55 \$ 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 préposés à l'entretien ménager et des préposés à l'entretien des immeubles 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 par courriel 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 par courriel au représentant national d'Unifor.
- 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 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 FTQ au nom de chaque salarié qui a contribué, avant le 1<sup>er</sup> janvier pour un montant équivalent, dans la mesure où ce dernier a travaillé un minimum de 1040 heures l'année précédente.
- 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      a) Les véhicules du laboratoire sont munis des équipements requis par la loi, la norme du BNQ et la réglementation en vigueur, soit l'air climatisé, la ventilation séparée de la section cargo, une séparation de l'habitacle et un système d'ancrage;

- b) Lors du renouvellement des véhicules du laboratoire, ceux-ci seront munis des équipements suivants : radio AM/FM, vitres électriques, prise USB, caméras de recul. Le GPS est fourni sur les tablettes électroniques des véhicules ou de façon portable.
- 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 à condition qu'il y ait de l'aide disponible nécessaire à la manutention de la dépouille une fois à destination. Le salarié est rémunéré selon le taux horaire prévu à la convention collective et bénéficie, le cas échéant, de l'article 13.
- 22.17 Tous les salariés doivent inscrire leurs heures d'entrée et de sortie dans le système en vigueur chez l'Employeur.

## **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**

- ◆ Deux (2) gilets 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 175 \$, 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 175 \$, taxes en sus;
- ◆ 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 175 \$, taxes en sus.

**ii) Par deux trois ans**

- ◆ Un (1) manteau d'hiver;
- ◆ Un (1) coupe-vent automne/printemps;
- ◆ Un (1) manteau de nylon.

**B) EMPLOYÉS D'ENTRETIEN TERRAIN / HORTICULTEUR**

**EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET**

**i) Par année**

- ◆ Cinq (5) pantalons;
- ◆ Cinq (5) polos ou t-shirts ou dry-fit, au choix;
- ◆ Trois (3) gilets de laine;
- ◆ Un (1) imperméable;
- ◆ Une (1) paire de chaussures ou bottes de sécurité maximum à 175 \$, 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 175 \$, taxes en sus;
- Une (1) paire de bottes d'hiver;
- Une (1) paire de couvre-chaussures.

**EMPLOYÉS SAISONNIERS**

**i) Par année**

- ◆ Trois (3) pantalons;
- ◆ Trois (3) polos ou t-shirts ou dry-fit, au choix;
- ◆ Un (1) gilet de laine;
- ◆ Un (1) imperméable;
- ◆ Une (1) paire de chaussures ou bottes de sécurité maximum à 175 \$, taxes en sus.

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

- ◆ Un (1) coupe-vent.

**C) PRÉPOSÉS AUX FAMILLES**

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

- ◆ Deux (2) pantalons ou jupes;
- ◆ Deux (2) ou trois (3) chemises si travaille en moyenne 16 heures et plus par semaine;
- ◆ Une cravate ou un foulard, au choix;

**ii) À l'embauche et aux deux (2) ans**

- ◆ Un (1) veston;

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

- ◆ Un (1) manteau d'hiver, si nécessaire;

## **D) EMPLOYÉS D'ENTRETIEN D'IMMEUBLE**

### **EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET**

#### **i) Par année**

- ◆ Cinq (5) pantalons;
- ◆ Cinq (5) polos ou t-shirts ou dry-fit, au choix;
- ◆ Trois (3) gilets de laine;
- ◆ Une (1) paire de chaussures ou bottes de sécurité à maximum de 175 \$, taxes en sus.

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

- ◆ Un (1) manteau d'hiver;
- ◆ Une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité à maximum de 175 \$, taxes en sus;
- ◆ Une (1) paire de bottes d'hiver;
- ◆ Un (1) coupe-vent.

- 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 celles-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 2026. Les nouvelles échelles salariales entrent en vigueur au début de la semaine suivant l'assemblée générale de ratification de la convention collective par les salariés, si cette date est antérieure à la signature de la convention collective.

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, LE 27 octobre  
2022.

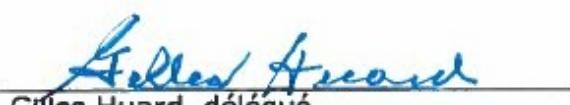
POUR L'EMPLOYEUR :

  
Frédéric Cyr, directeur des  
ressources humaines

POUR LE SYNDICAT :

  
Benoît Létourneau, président

  
Manon Roy, coordonnatrice des  
ressources humaines et de la paie

  
Gilles Huard, délégué

  
Francis Voyer-Cloutier, directeur des  
activités funéraires

  
Marco Allard, représentant national  
d'Unifor

# ANNEXE A

## TABLEAU DES SALAIRES PAR OCCUPATION

| OCCUPATION   | Échelon* | Ancienneté<br>(obtention<br>du poste) | Retro | À la<br>signature | 1 <sup>er</sup><br>août<br>2023 | 1 <sup>er</sup><br>août<br>2024 | 1 <sup>er</sup><br>août<br>2025 |
|--|----------|---------------------------------------|-------|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|  |          |                                       |       |                   | Taux                            | Taux                            | Taux                            |
|  |          |                                       |       |                   | 2,5%                            | 3,5%                            | 3%                              |
| <b>THANATHOPRACTEUR*</b>   |          |                                       |       |                   |                                 |                                 |                                 |
|  | <b>1</b> | 0-1 an                                |       | 29,15\$           | 30,02\$                         | 30,92\$                         | 31,85\$                         |
|  | <b>2</b> | 1 ans et +                            |       | 32,37\$           | 33,34\$                         | 34,34\$                         | 35,37\$                         |
| <b>PRÉPOSÉ AUX<br/>FAMILLES*</b>                                       |          |                                       |       |                   |                                 |                                 |                                 |
|  | <b>1</b> | 0-1 an                                |       | 19,67\$           | 20,26\$                         | 20,87\$                         | 21,50\$                         |
|  | <b>2</b> | 1-3 ans                               |       | 20,18\$           | 20,79\$                         | 21,41\$                         | 22,05\$                         |
|  | <b>3</b> | 3 ans et +                            |       | 20,70\$           | 21,32\$                         | 21,96\$                         | 22,62\$                         |
| <b>PRÉPOSÉ AU SERVICE<br/>ET PRÉPOSÉ À<br/>L'ENTRETIEN<br/>MÉNAGER</b> |          |                                       |       |                   |                                 |                                 |                                 |
|  | <b>1</b> | 0-1 an                                |       | 20,82\$           | 21,44\$                         | 22,08\$                         | 22,74\$                         |
|  | <b>2</b> | 1-3 ans                               |       | 24,05\$           | 24,77\$                         | 25,51\$                         | 26,28\$                         |
|  | <b>3</b> | 3 ans et +                            |       | 25,70\$           | 26,47\$                         | 27,26\$                         | 28,08\$                         |
| <b>PRÉPOSÉ À<br/>L'ENTRETIEN DES<br/>BÂTIMENTS</b>                     |          |                                       |       |                   |                                 |                                 |                                 |
|  | <b>1</b> | 0-1 an                                |       | 25,40\$           | 26,16\$                         | 26,94\$                         | 27,75\$                         |
|  | <b>2</b> | 1-3 ans                               |       | 26,16\$           | 26,94\$                         | 27,75\$                         | 28,58\$                         |
|  | <b>3</b> | 3 ans et +                            |       | 27,10\$           | 27,91\$                         | 28,75\$                         | 29,61\$                         |
| <b>HORTICULTEUR*</b>   |          |                                       |       |                   |                                 |                                 |                                 |
|  | <b>1</b> | 0-1 an                                |       | 20,97\$           | 21,60\$                         | 22,25\$                         | 22,92\$                         |
|  | <b>2</b> | 1-3 ans                               |       | 21,81\$           | 22,46\$                         | 23,13\$                         | 23,82\$                         |
|  | <b>3</b> | 3 ans et +                            |       | 22,67\$           | 23,35\$                         | 24,05\$                         | 24,77\$                         |

| OCCUPATION                              | Échelon* | ANCIENNETÉ<br>(obtention du poste) | Rétro | À LA SIGNATURE | 1 <sup>ER</sup><br>AOÛT<br>2023 | 1 <sup>ER</sup><br>AOÛT<br>2024 | 1 <sup>ER</sup><br>AOÛT<br>2025 |
|---|----------|------------------------------------|-------|----------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|   |          |                                    | Taux  | Taux           | Taux                            | Taux                            | Taux                            |
|   |          |                                    | 2,5%  | 3,5%           | 3%                              | 3%                              | 3%                              |
| <b>PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE TERRAIN</b> |          |                                    |       |                |                                 |                                 |                                 |
|   | <b>1</b> | 0-1 an                             |       | 19,79\$        | 20,38\$                         | 20,99\$                         | 21,62\$                         |
|   | <b>2</b> | 1-3 ans                            |       | 20,58\$        | 21,20\$                         | 21,84\$                         | 22,50\$                         |
|   | <b>3</b> | 3 ans et +                         |       | 21,40\$        | 22,04\$                         | 22,70\$                         | 23,38\$                         |

\*Échelon

Tout changement d'échelon, le cas échéant, devient effectif à compter de l'anniversaire de la date d'obtention d'un poste dans ladite occupation.

\*Thanatopracteur

À l'embauche et pour la première année d'ancienneté, le salaire est de 90%, sauf pour le salarié qui possède trois (3) ans et plus d'expérience, auquel cas il reçoit 95% du salaire.

\*Préposé aux familles

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

\*Horticulteur

À l'embauche, pour le salarié qui possède trois (3) ans et plus d'expérience, l'Employeur lui reconnaît le 2<sup>e</sup> échelon.

# **LETTER D'ENTENTE 1**

**INTERVENUE ENTRE :**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE**

**"L'Employeur";**

**Et :**

**UNIFOR :**

**"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 :

| <b>DATE</b>               | <b>Pourcentage<br/>d'augmentation</b> | <b>MONTANT</b> |
|---------------------------|---------------------------------------|----------------|
| Signature                 | <b>3,5%</b>                           | 109,70\$       |
| 1 <sup>er</sup> août 2023 | <b>3%</b>                             | 112,99\$       |
| 1 <sup>er</sup> août 2024 | <b>3%</b>                             | 116,38\$       |
| 1 <sup>er</sup> août 2025 | <b>3%</b>                             | 119,87\$       |

Pour la période du 1<sup>er</sup> août 2020 jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles échelles salariales prévues à la convention collective, l'Employeur verse une rétro de 2,5% par année sur les primes hebdomadaires versées.

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

# **LETTER D'ENTENTE 2**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR:**

**"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.

# **LETTER D'ENTENTE 3**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR:**

**"Le Syndicat";**

## **CONCERNANT LE SALARIÉ RESPONSABLE DE L'INVENTAIRE ET DES COMMANDES DE CERCUEILS**

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

# **LETTER D'ENTENTE 4**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR:**

**"Le Syndicat";**

## **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCCUPATION DE PRÉPOSÉ AU TRANSPORT DES DÉFUNTS**

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat souhaite procéder à la modification de la clause 4.01 de la convention collective, afin de décrire l'unité de négociation conformément à l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail le 15 avril 2016;

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat ne souhaite pas, par cette demande, changer la situation actuelle ni les opérations de l'entreprise, sauf en regard des employés non syndiqués qui effectuent le transport des défunts;

**CONSIDÉRANT** que, dans le cadre de la négociation, le Syndicat a dénoncé la pratique de l'Employeur qui agirait comme si l'accréditation se limitait aux postes de jour en regard du transport des défunts;

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat demande que l'occupation de préposé au transport des défunts (de soir et de nuit) soit incluse à la convention collective;

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties et leur accord relativement à l'introduction à la convention collective de l'occupation de préposé au transport des défunts;

## **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les conditions de travail applicables à ces salariés sont celles définies à la présente entente :
  - 2.1. NOM DE L'OCCUPATION : préposé au transport des défunts.
  - 2.2. STATUT : salarié surnuméraire.
  - 2.3. FORMATION : le salarié nouvellement embauché reçoit une formation de deux (2) jours. La clause 8.07 ne trouve pas application.
  - 2.4. SEMAINE DE TRAVAIL : la semaine de travail est du lundi au dimanche. L'horaire de travail est établi de façon mensuelle.
  - 2.5. HEURE DE TRAVAIL : l'horaire de garde est de 17h00 à 8h00 le lendemain.
  - 2.6. DISPONIBILITÉS : le salarié doit donner une disponibilité minimale de trois (3) soirs par semaine, incluant quatre (4) soirs de fin de semaine par mois (gardes du vendredi, samedi ou dimanche).
  - 2.7. CONFECTON DE L'HORAIRE : l'Employeur transmet la grille des disponibilités à compléter le 15 du mois courant. Le salarié dispose alors de sept (7) jours pour transmettre ses disponibilités à l'Employeur. Le salarié peut modifier ses disponibilités uniquement dans la mesure où il n'a pas été assigné à une garde à l'horaire. Le jeudi précédent le début du mois, le chef du laboratoire ou son remplaçant établit l'horaire mensuel en assurant une répartition équitable en fonction des disponibilités exprimées et des besoins des opérations.
  - 2.8. MODIFICATION DE L'HORAIRE : Le salarié qui n'est pas en mesure de faire une garde ou une partie de celle-ci doit trouver lui-même son remplaçant et en aviser le laboratoire et la réceptionniste du siège social.
  - 2.9. APPEL DE SERVICE : le salarié qui reçoit un appel dispose de trente (30) minutes pour se rendre au siège social situé sur le boulevard de l'Ormière.
  - 2.10. RÉMUNÉRATION : le salarié reçoit un montant forfaitaire garanti de 55,00\$ pour chaque garde effectuée.  
Le salarié reçoit un montant forfaitaire de 55,00\$ pour chaque transport effectué sur le territoire de la Ville de Québec (territoire desservi par le réseau de transport de la Capitale).  
Le salarié reçoit une indemnité additionnelle de 0,25\$/km pour chaque transport effectué à l'extérieur des limites du territoire de la Ville de Québec (Lévis, Portneuf, Île d'Orléans, etc.).

## 2.11. VÊTEMENTS :

### À l'embauche :

Un (1) veston;  
Deux (2) pantalons ajustés sur mesure;  
Deux (2) chemises;  
Une (1) cravate à clip;  
Un (1) gilet de laine;  
Une (1) paire de chaussures de sécurité maximum à 175 \$, taxes en sus.  
Un (1) manteau d'hiver;  
Une (1) paire de bottes d'hiver de sécurité maximum à 175 \$, taxes en sus.  
Un (1) coupe-vent automne/printemps;

3. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exclusion des dispositions suivantes :

ARTICLE 7 – REPRÉSENTATION SYNDICAL (SAUF LES CLAUSES 7.06 ET 7.07)

ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ

ARTICLE 12 – HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 13 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

ARTICLE 14 – ALLOCATIONS DIVERSES POUR LES SALARIÉS

ARTICLE 16 – CONGÉS FÉRIÉS (SAUF LES CLAUSES 16.01 A), 16.02 B) ET 16.03)

ARTICLE 18 – BÉNÉFICES SOCIAUX

ARTICLE 19 – CONGÉS MOBILES

CLAUSE 20.04

ARTICLE 23 – VÊTEMENTS ET UNIFORMES

4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

# **LETTRE D'ENTENTE 5**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR:**

**"Le Syndicat";**

## **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE DÉNEIGEMENT DES SUCCURSALES ET DU CENTRE ADMINISTRATIF SITUÉ SUR L'ORMIÈRE**

CONSIDÉRANT la *Lettre d'entente no 4* de la convention collective précédente qui prévoyait que « l'Employeur s'engage à former un salarié sur le déneigement dans le cas où le salarié responsable doit s'absenter »;

CONSIDÉRANT que [REDACTED], l'employé qui effectuait depuis 24 ans le déneigement, a informé les parties de son intention de ne plus effectuer celui-ci à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019;

CONSIDÉRANT que le Syndicat a demandé à l'Employeur que soit offerte à ses salariés membres la possibilité d'effectuer les travaux de déneigement;

CONSIDÉRANT que l'Employeur ne reconnaît pas que le déneigement est une tâche exécutée normalement par les salariés de l'unité d'accréditation puisque cela ne fait pas partie du champ d'expertise de l'entreprise;

CONSIDÉRANT que les parties sont désireuses d'offrir un haut niveau de service de déneigement à la clientèle afin d'assurer sa sécurité et de maintenir la réputation d'excellence de l'entreprise;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'Employeur accepte que les salariés puissent manifester leur intérêt pour effectuer cette tâche et qu'un salarié, possédant l'expertise requise en déneigement, puisse exceptionnellement effectuer cette tâche pour l'année 2019-2020;

2. Le Syndicat reconnaît que l'Employeur pourra, au besoin, utiliser les services d'un salarié mis à pied, [REDACTED], afin de venir former le salarié affecté au déneigement;
3. L'Employeur peut, à sa convenance, faire appel aux services de [REDACTED] lorsqu'il l'estime nécessaire;
4. Le travail de déneigement est effectué selon les consignes de l'Employeur et consiste, notamment, à nettoyer les stationnements à l'aide du camion, toutes les entrées et rampes d'accès à la pelle et à effectuer le déglaçage, de façon à assurer en tout temps la circulation sécuritaire des employés et de la clientèle. L'Employeur peut l'affecter à toute autre situation qui requiert ses services;
5. Le salarié est appelé à effectuer toute autre tâche que l'Employeur peut décider de lui confier;
6. Le salarié a un horaire variable, la tâche de déneigement pouvant débuter, par exemple, dès 4h00 du matin selon la quantité de neige au sol, le tout étant soumis au pouvoir de direction de l'Employeur et appliqué avec souplesse, dans le respect de l'autonomie attendue du salarié (peut être requis à toute heure selon les conditions météorologiques et les activités de l'Employeur);
7. L'horaire est de quarante (40) heures par semaine et le temps supplémentaire est rémunéré conformément à la clause 13.01 de la convention collective;
8. Si aucun salarié n'est volontaire ou si la prestation offerte ne rencontre pas les exigences de l'Employeur, l'Employeur en avisera le Syndicat et tentera de trouver une solution dans l'intérêt de la clientèle avant que la tâche de déneigement ne soit donnée en sous-traitance;
9. Dans ce cas, le Syndicat renonce à contester la décision de l'Employeur de confier la tâche de déneigement à la sous-traitance;

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À QUÉBEC, LE 16 OCTOBRE 2019.

# **LETTRE D'ENTENTE 6**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR:**

**"Le Syndicat";**

## **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE À JOUR DE L'ACCREDITATION**

CONSIDÉRANT le souhait des parties de procéder à la mise à jour de l'accréditation AQ-2001-5152 en regard des établissements visés par celle-ci;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties s'engagent à déposer dans les 30 jours de la signature de la convention collective une requête conjointe pour mettre à jour l'accréditation AQ-2001-5152;
3. L'accréditation AQ-2001-5152 sera modifiée comme suit, en ce qui a trait aux établissements visés :

#### **Établissements visés :**

~~975, avenue Marguerite Bourgeoys  
Québec (Québec) G1S 3X8~~

~~Les Jardins Québec  
493, route 138  
Saint Augustin de Desmaures (Québec) G3A 1W7~~

~~1025, route de l'Église  
Québec (Québec) G1V 3W1~~

1500, boulevard Wilfrid-Hamel Ouest  
Québec (Québec) G1N 3Y6

~~300, chemin Sainte-Foy~~  
~~Québec (Québec) G1R 1T3~~

30, rue Albert-Trudel  
Québec (Québec) G2A 2S1

6450, boulevard Henri-Bourassa  
Québec (Québec) G1H 3C1

~~1547, rue Notre-Dame~~  
~~L'Ancienne-Lorette (Québec) G2E 3B4~~

**4035, rue Robin**  
**Québec (Québec) G2B 4J8**

4. En raison du retrait de l'établissement Les Jardins Québec, sis au 493, route 138, Saint-Augustin-de-Desmaures (Québec) G3A 1W7, la convention collective a été modifiée par l'ajout, à l'article 12.01 D), de la phrase suivante :

Dans le cas où une famille reçoit des condoléances au columbarium de l'établissement Les Jardins Québec, un préposé aux familles de Lépine Cloutier y sera affecté.

5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

# **LETTRE D'ENTENTE 7**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR:**

**"Le Syndicat";**

## **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE À M. BENOÎT LÉTOURNEAU ET À M. DANIEL DIONNE**

**CONSIDÉRANT** la demande du Syndicat d'obtenir une septième (7<sup>e</sup>) semaine de vacances pour les employés ayant 25 ans et plus d'ancienneté;

**CONSIDÉRANT** le refus de l'Employeur d'accorder une 7<sup>e</sup> semaine de vacances à ses employés réguliers à temps complet les plus anciens;

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

## **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. L'Employeur s'engage à verser un montant unique de quinze cents dollars (1500,00\$), moins les déductions prévues par la Loi et la convention collective, à M. Benoît Létourneau et à M. Daniel Dionne, et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective;

# **LETTER D'ENTENTE 8**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR :**

**"Le Syndicat";**

## **LETTER D'ENTENTE CONCERNANT LE VERSEMENT DE LA RÉTROACTIVITÉ**

Pour la période du 1<sup>er</sup> août 2020 jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles échelles salariales prévues à la convention collective, l'Employeur verse une rétro de 2,5% par année sur chaque heure travaillée.

La rétroactivité est payée dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, pour tous les salariés à l'emploi à la date de signature.

# **LETTRE D'ENTENTE 9**

**INTERVENUE ENTRE:**

**LÉPINE CLOUTIER LTÉE:**

**"L'Employeur";**

**ET:**

**UNIFOR**

**"Le Syndicat";**

## **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÈGLEMENT DES GRIEFS 2020-12-10-1**

Dans le cadre de la présente négociation, les parties déclarent réglés, sans autre formalité, les deux griefs 2020-12-01-1 déposés par le Syndicat. Il n'y a aucun autre grief pendant.