

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE**

ENTRE

GESTION LA SOUVENANCE INC.

(Conseillers)

301, rang Ste-Anne
Québec QC G2E 3L9

(Ci-après appelée : « l'Employeur »)

ET

UNIFOR

5000, boul. des Gradins, bureau 275
Québec QC G2J 1N3

(Ci-après appelée : « le Syndicat »)

2022 – 2028

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ.....	1
ARTICLE 3 BUT DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 5 DROIT DE GÉRANCE	2
ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE	4
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ	5
ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGES	6
ARTICLE 10 AFFICHAGE D'AVIS	8
ARTICLE 11 GRÈVE ET LOCK-OUT.....	8
ARTICLE 12 HEURES DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 13 RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES AUX VENTES	9
ARTICLE 14 VACANCES.....	11
ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS.....	12
ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX	13
ARTICLE 17 BÉNÉFICES SOCIAUX	16
ARTICLE 18 DOSSIER DE DISCIPLINE	17
ARTICLE 19 GÉNÉRALITÉS.....	17
ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION	19
ANNEXE A - Plan de rémunération à commissions des conseillers	21

ARTICLE 1 DÉFINITION DES TERMES

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

« Employeur » Gestion La Souvenance Inc.

Convention » La présente convention collective de travail.

« Représentant syndical » Toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.

« Syndicat » UNIFOR (section locale 6003).

« Grève » Cessation concertée de travail par un groupe de salariés.

« 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.

« Conjoint / conjointe »

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.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ

2.01 Validité :

Toutes les lois font parties intégrantes 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 Définition du terme « SALARIÉ » le mot salarié ou salariée lorsque mentionné dans cette convention, signifie un ou tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation telle que définie à l'article 4.01, sauf là où le contexte le spécifie autrement.
- 1- Les termes : « SALARIÉ EN PROBATION » désignent le salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
 - 2- Les termes : « SALARIÉ RÉGULIER » désignent le salarié qui a complété sa période de probation.
- 2.04 Quand le prénom masculin sera employé dans cette convention, il signifiera et inclura la forme féminine là où le contexte le demandera. La forme masculine de n'importe quel nom employé dans cette convention signifiera et inclura la forme féminine là où le contexte le demandera.

ARTICLE 3 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 4.01 Conformément à l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail (TAT), l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés couverts par ladite accréditation à savoir : « Tous les salariés conseillers en arrangements préalables de services funéraires et de sépulture » à l'emploi de Gestion La Souvenance Inc.

ARTICLE 5 DROIT DE GÉRANCE

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer ses établissements, de diriger le personnel et de conduire son entreprise, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention ; l'Employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède :
- 1- Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations ;

- 2- Le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante ;
- 3- Le droit d'embaucher et assigner les salariés ;
- 4- Le droit d'innover, changer, d'améliorer les méthodes et facilités de travail.

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

5.03 **Discrimination et harcèlement**

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

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

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés qui sont membres en règle du Syndicat lors de la signature de la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié, comme condition d'emploi, doit devenir membre dès son embauche et le demeurer pour la durée de cette convention collective.
- 6.03 L'Employeur convient d'effectuer les déductions de cotisations syndicales chaque semaine de 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 déléguées 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.

7.03 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués ainsi que tout changement parmi ces personnes, avant que l'Employeur ne soit tenu de les reconnaître comme tels.

7.04 Lors de la présentation d'un grief, le salarié et son délégué peuvent s'absenter de leur travail pour le temps requis par la discussion du grief avec l'Employeur.

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

7.06 Comité de relations de travail : l'Employeur et le Syndicat mettent sur pied un comité de relations de travail afin d'améliorer les relations de travail, et discuter des problèmes relatifs aux conditions de travail ou à l'organisation du travail, le cas échéant. Ce comité est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Les réunions de ce comité se tiendront au moins deux (2) fois par année, ou selon les besoins des parties. La rémunération des représentants du Syndicat sera calculée selon l'article 15.03 de la présente convention, et pour un minimum de quatre (4) heures.

7.07 Deux (2) membres du Syndicat pourront participer aux séances de négociation directe avec l'Employeur ainsi qu'aux séances de conciliation. Ceux-ci reçoivent de l'Employeur un montant de deux cents (200,00\$) par jour pour chacun des cinq (5) premiers jours de participation auxdites séances.

7.08 Absence syndicale à l'extérieur de l'Employeur

- a) L'Employeur convient, sur recommandation écrite du président du Syndicat, de donner un congé sans solde à un salarié délégué pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de l'Employeur.

- b) Moyennant un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables 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.
- c) Un maximum de dix (10) jours par année pour l'ensemble du groupe d'employés est consenti à cet effet. Cependant, les parties peuvent convenir de toute entente spéciale permettant de rencontrer des besoins particuliers.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de neuf (9) mois de la date d'embauche ; pendant cette période de probation, le salarié sera considéré en probation. Pendant cette période de probation, 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. L'ancienneté sera déterminée au hasard en présence d'un délégué syndical, pour les salariés embauchés la même journée.

8.02 L'Employeur avise le Syndicat par écrit de toute permission d'absence, autre que maladie ou accident, accordée par lui à un salarié, pour une période excédant un (1) mois de calendrier.

8.03 Affichage de la liste d'ancienneté

Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, la liste d'ancienneté des salariés sera affichée sur le tableau d'affichage de l'Employeur pour une période n'excédant pas deux (2) semaines, 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 dernière semaine des mois de janvier et juin.

8.04 Retour dans l'unité syndicale

Un salarié ayant de l'ancienneté, appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, conservera son ancienneté pour un maximum de six (6) mois.

- 8.05 Un salarié perdra son ancienneté et son emploi, si :
- a) il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
 - b) il est congédié pour cause et n'est pas réintégré à son emploi;
 - c) 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.
 - d) il a été absent de son travail pour cause de mise à pied, en autant que cette absence dépasse vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGES

- 9.01 Le Syndicat ou un salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît cette convention doit, dans les vingt et un (21) jours ouvrables¹ de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne ouverture au grief, soumettre un grief par écrit à l'Employeur. Le non-respect du délai emporte la déchéance du grief.
- 9.02 Le grief est soumis par le délégué syndical ou par 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 donner une réponse écrite sur le grief dans les dix (10) jours ouvrables¹ suivant la réception du grief. 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 ne soient informés par écrit.

¹ Pour le calcul de ce délai, l'expression « jour ouvrable » signifie un jour du lundi au vendredi, excluant les jours fériés.

- 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 ouvrables² 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 ouvrables² de calendrier de la demande d'arbitrage prévue à l'article 9, désigné par le ministre du Travail. La lettre demandant au ministre du Travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables² 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 ou annuler une sanction disciplinaire ou y substituer toute autre mesure qu'il juge appropriée.
- 9.11 En cas de grief accueilli par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter la réintégration du salarié, s'il y a lieu, et la compensation de salaire 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 part égale.
- 9.14 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou à un congédiement pour motif disciplinaire ou administratif, l'Employeur s'engage à faire la preuve le premier devant l'arbitre.

² Pour le calcul de ce délai, l'expression « jour ouvrable » signifie un jour du lundi au vendredi, excluant les jours fériés.

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 ouvrables³ de l'événement qui cause le mécontentement, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief. Le délégué syndical 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 Syndicat 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 avis ou information sur un tableau fermé à clé et installé à cette fin par l'Employeur. Tout document ou 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 atelier, ou grève ou arrêt de travail des opérations de l'Employeur ou tout ralentissement, restriction ou interférence de la production ou piquetage devant les établissements de 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 du lundi au dimanche inclusivement. À cause de la nature même du travail des salariés, ces derniers déterminent le nombre d'heures à consacrer chaque jour en fonction des objectifs à atteindre pour chacun.
- Nonobstant ce qui précède, les jours de garde sont d'une durée de huit (8) heures, du lundi au dimanche inclusivement. La répartition des jours de garde est faite équitablement, incluant la distribution des jours fériés. Le salarié a

³ Pour le calcul de ce délai, l'expression « jour ouvrable » signifie un jour du lundi au vendredi, excluant les jours fériés.

l'obligation de se faire remplacer par un autre salarié s'il ne peut être présent au jour de garde prévu pour lui.

La pratique actuelle est maintenue en ce qui concerne l'attribution des jours de garde. Lors de kiosques et journées spéciales, les salariés qui ont accepté l'assignation, acceptent d'être présents selon les heures établies pour ces kiosques et journées spéciales.

- 12.02 Toutes demandes d'information ou suivi de dossier devront être distribuées de façon équitable.

ARTICLE 13. RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES AUX VENTES

- 13.01 Paiement des commissions : Le paiement des commissions sera effectué le jeudi à toutes les deux semaines.

- 13.02 Acompte : Pour toutes les ventes d'arrangements préalables de services funéraires et de sépulture, le conseiller doit se référer à la politique de paiement et de financement de l'entreprise.

- 13.03 Rabais : Tout rabais ou escompte de prix consenti à un client au moment d'un arrangement préalable de services funéraires et de sépulture doit être autorisé et confirmé par courriel par le directeur des ventes ou par un membre de la direction.

- 13.04 Fonds de réserve : Pour le maintien du bon fonctionnement, un fonds de réserve d'un maximum de mille cinq cents (1 500.00 \$) dollars est maintenu pour chaque conseiller. Pour maintenir ou combler le fonds de réserve, l'employeur peut prélever à chaque paie du salarié un maximum de dix pour cent (10 %) du salaire brut de celui-ci.

- 13.05 Si un conseiller quitte son emploi, son fonds de réserve lui sera remboursé dans quarante-cinq (45) jours suivant le départ de ce conseiller moins les sommes dues suivant le départ du conseiller. Par contre, si un conseiller a une vente dont l'acompte initial est postdaté, son fonds de réserve lui sera remboursé dans les quarante-cinq (45) jours suivants l'encaissement du paiement de cette vente.

- 13.06 Annulation : Si une annulation de vente survient à cause d'une faute professionnelle attribuable à une personne à l'emploi de l'employeur, autre que le conseiller concerné, celui-ci ne subit aucune perte monétaire à la suite de cette annulation.

- 13.07 Pour toute annulation d'un contrat, le conseiller conserve la totalité de la commission pour cette vente si les versements encaissés totalisent au moins trente-cinq pour cent (35%) du montant du contrat. Mais si la compagnie n'a

pas encaissé trente-cinq pour cent (35%) du montant total de cette vente, le conseiller perdra la totalité de sa commission qui sera reprise à même son fonds de réserve. Chaque cas sera traité selon les paiements reçus. Le volume sera enlevé à la date de l'annulation.

- 13.08 Contrats d'arrangements préalables d'un employé de l'Employeur: Le conseiller qui fera les arrangements préalables d'un employé de l'Employeur recevra le volume de vente net dans sa production annuelle. Aucune rémunération ne sera accordée au conseiller.
- 13.09 Référence au directeur: Lorsque le conseiller réfère un décès imminent à un directeur funéraire, et que le décès survient effectivement avant vingt-et-un (21) jours de la signature du contrat, le conseiller recevra une commission sur la vente faite par le directeur funéraire, pour cette référence qu'il/elle aura faite. La commission est établie à l'annexe « A ».
- 13.10 Pour toute vente sur un contrat au décès faite par un directeur, relativement à la loi sur l'aide médicale à mourir, aucune commission ne sera versée au conseiller.
- 13.11 Ajouts: Les ajouts sur un contrat au décès d'un ancien client (conseiller actif), seront commissionnés selon ce qui est prévu au tableau de l'annexe « A ».
- 13.12 Un conseiller qui réfère au directeur funéraire un nouveau client au décès (services et biens funéraires), recevra une commission selon ce qui est prévu au tableau de l'annexe « A ».
- 13.13 Vente d'emplacement par un directeur: Pour toute vente d'emplacement au décès faite par un directeur funéraire :
- a) le conseiller attiré au dossier recevra sa commission selon le tableau de l'annexe « A » ;
 - b) dans le cas où aucun conseiller n'est attiré au dossier, c'est le conseiller de garde qui recevra sa commission selon le tableau de l'annexe « A ».
- 13.14 Vente de services funéraires en arrangements préalables par un directeur: Pour toute vente de services funéraires en arrangements préalables par un directeur, un conseiller recevra sa commission selon le tableau de l'annexe « A », en fonction du système de rotation déjà établi et suivi chez l'Employeur.
- 13.15 Substitution à un directeur: Lors de la substitution de directeurs funéraires lors d'une rencontre au décès, avec ou sans arrangements préalables, le conseiller est rémunéré forfaitairement selon la durée de la rencontre, soit 200\$ pour une rencontre complète, et 100\$ pour une rencontre partielle (début de la rencontre préparatoire ou accompagnement comme interprète).

ARTICLE 14 VACANCES

- 14.01 L'Employeur accorde à tout salarié un congé annuel selon le programme suivant :
- a) Moins d'un an d'ancienneté : un (1) jour par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables payés à raison de quatre pour cent (4%) des gains de l'année ;
 - b) Après un (1) an d'ancienneté : deux (2) semaines ;
 - c) Après trois (3) ans d'ancienneté : trois (3) semaines ;
 - d) Après sept (7) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines ;
 - e) Après dix-sept (17) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines ;
 - f) Après vingt-quatre (24) ans d'ancienneté : six (6) semaines.
- 14.02 L'année de référence pour l'acquisition du droit aux congés annuels va du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- Le droit aux congés annuels est acquis au 1^{er} janvier de chaque année qui suit une année de référence.
- 14.03 La rémunération du congé annuel, pour chacune des semaines prévues à l'article 14.01, 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. Cette protection ne s'applique que pour l'année de référence dans laquelle l'absence continue a débuté.
- 14.04 La période de vacances se situe du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
- 14.05 Les vacances d'une année ne peuvent pas s'ajouter à celles d'une autre année, sauf entente à l'effet contraire.
- 14.06 Dans le but de permettre à tous les salariés qui le désirent, de prendre leurs vacances durant la belle saison, soit du 24 juin au 1^{er} septembre, chacun a droit de prendre trois (3) semaines mais pas plus de deux (2) consécutives durant cette période. Le conseiller pourra choisir deux (2) semaines consécutives au premier tour, et si aucun conflit dans les dates n'apparaît, il pourra prendre la 3^e semaine consécutivement.
- 14.07 Les salariés procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté durant le mois d'avril de chaque année. Seulement deux (2) conseillers peuvent quitter en même temps.

- 14.08 Si une des journées mentionnées parmi les jours chômés de l'article 14 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est compensé par une journée additionnelle ajoutée aux vacances.
- 14.09 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 ou de paternité peut, s'il le désire, reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur.
- 14.10 Les vacances se prennent par semaine de calendrier sauf entente contraire avec le salarié.
- 14.11 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 15 CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Énumération des fêtes chômées et payées

Les jours de fêtes suivants sont chômés et payés :

- Le 1^{er} janvier
- Le 2 janvier
- Fête des Patriotes
- Vendredi saint ou lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai
- St-Jean-Baptiste (Fête nationale)
- Confédération (Fête du Canada)
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Noël
- Le 26 décembre
- Jour de l'anniversaire du salarié

15.02 Fête reportée

Si, par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

15.03 Rémunération des jours fériés

Pour chaque jour férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à 0.4 % du total de ses commissions gagnées durant l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre).

Pour le nouveau salarié qui n'a pas été à l'emploi au cours d'une première (1^{ière}) année complète, le calcul pour la rémunération d'un jour férié est établi en annualisant proportionnellement ses revenus à partir de ceux qu'il a gagnés au cours de la période pendant laquelle il a été à l'emploi.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX**16.01 Rémunération des congés spéciaux**

Pour chaque jour de congé spécial, le salarié reçoit une rémunération équivalente à 0.4 % du total de ses commissions gagnées durant l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre).

Pour le nouveau salarié qui n'a pas été à l'emploi au cours d'une première (1^{ière}) année complète, le calcul pour la rémunération d'un jour de congé spécial est établi en annualisant proportionnellement ses revenus à partir de ceux qu'il a gagnés au cours de la période pendant laquelle il a été à l'emploi.

16.02 Congé de deuil

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.

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.

Deux (2) jours : Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la bru 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.

Les jours de congés prévus à la présente clause seront payés uniquement s'ils se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.

Le jour des funérailles : Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, l'Employeur accorde au salarié ayant acquis des droits d'ancienneté, sans perte de salaire, un congé dit de deuil le jour des funérailles.

16.03 **Élections**

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

16.04 **Assignment 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 une indemnité équivalente à un soixantième (1/60) du salaire gagné au cours des douze (12) semaines complètes de paie précédant la semaine de l'assignation 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 comparaisant 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.

16.05 **Absence reliée à la famille**

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

b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans rémunération, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Ce congé peut être fractionné en demi-journée ou en journée (article 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).

16.06 Le salarié régulier peut s'absenter du travail un (1) jour, sans perte de salaire, le jour de son mariage.

Le salarié régulier peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

16.07 Congés sans solde

- 1- L'Employeur pourra accorder un congé sans solde à un (1) salarié à la fois pour une durée d'au plus six (6) mois. Tel congé sans solde peut être refusé par l'Employeur pour raison valable.
- 2- Le salarié doit faire, par écrit, sa demande de congé sans solde au moins trente (30) jours à l'avance en y indiquant la raison. Telle demande pourra être adressée moins de trente (30) jours à l'avance en cas d'urgence.

16.08 Congés mobiles, congés pour maladie et responsabilités parentales ou familiales

- 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) Pour chaque jour de congé mobile, le salarié reçoit une rémunération équivalente à 0.4 % du total de ses commissions gagnées durant l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre).

Pour le nouveau salarié qui a droit à des congés mobiles mais qui n'a pas été à l'emploi au cours d'une première (1^{ière}) année complète, le calcul pour la rémunération d'un congé mobile est établi en annualisant proportionnellement ses revenus à partir de ceux qu'il a gagnés au cours de la période pendant laquelle il a été à l'emploi.

- 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 du paragraphe a), les deux premières journées d'absence pour les motifs de maladie ou de responsabilités parentales ou familiales sont rémunérées. Le calcul pour la rémunération d'un congé mobile est établi en annualisant proportionnellement ses revenus à partir de ceux qu'il a gagnés au cours de la période pendant laquelle il a été à l'emploi.
- d) Ces journées sont payables sur la dernière paie annuelle lorsque non utilisées.
- e) Les journées de congés mobiles doivent être utilisées par journées complètes.

16.09 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.

ARTICLE 17 BÉNÉFICES SOCIAUX**17.01 Assurance collective**

Les régimes actuels d'assurance-groupe et de retraite sont maintenus durant toute la convention. Les parties peuvent convenir, par accord mutuel, d'y apporter des modifications ou d'y substituer un autre régime.

Pour la durée de la convention collective, l'Employeur paie en entier la prime équivalente au régime d'assurance dont les bénéfices de couverture s'appliquent au salarié seulement. Le salarié qui demande une couverture familiale doit payer la différence de prime applicable.

La période d'admissibilité pour bénéficier de l'assurance collective pour les employés à temps complet sera après trois (3) mois de service continu.

Le salaire assurable du salarié est basé sur son revenu des douze (12) mois précédant la date anniversaire de ladite police d'assurance.

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

17.02 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.

17.03 REÉR collectif

Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à verser une contribution équivalente à un (1%) pour cent du salaire gagné par le salarié qu'il décide d'investir ou non personnellement, en autant que ce dernier s'inscrive à ce régime. En plus, l'Employeur fera une cotisation égale à la moitié de ce que le salarié choisit de contribuer. À son choix, le salarié peut choisir de contribuer entre zéro pour cent (0%) et cinq pour cent (5%) de son

salaire. La présente disposition s'applique à un salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté.

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

ARTICLE 18 DOSSIER DE DISCIPLINE

- 18.01
- a) Lorsque c'est possible, le salarié signe l'avis disciplinaire pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie de l'avis est envoyée au salarié et au président du Syndicat.
 - b) Tout rapport disciplinaire déposé au dossier d'un salarié ne peut plus être utilisé contre lui après l'expiration de la période de bonne conduite ci-après indiquée :
 - 1- Six (6) mois dans le cas d'un avertissement ;
 - 2- Neuf (9) mois dans le cas d'un avertissement, s'il s'agit d'une récidive ;
 - 3- Douze (12) mois dans le cas d'une suspension.
 - c) Tout avis de discipline doit être remis au salarié avec copie au Syndicat dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables⁴ 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.
 - d) L'employé qui le désire pourra faire une demande pour consulter son dossier disciplinaire. La demande lui sera accordée à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 19 GÉNÉRALITÉS

- 19.01 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle. Toute modification à cette entente devra être faite par écrit, signée par les deux parties et déposée conformément aux dispositions du Code.
- 19.02 L'Employeur s'engage à défrayer le coût d'impression d'une convention collective sous forme de livret de poche en quantité suffisante pour toute la

⁴ Pour le calcul de ce délai, l'expression « jour ouvrable » signifie un jour du lundi au vendredi, excluant les jours fériés.

durée de la convention collective. Cinq (5) livrets doivent être remis au Syndicat pour son utilisation.

19.03 L'Employeur fournit au Syndicat, par courriel, une copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés.

19.04 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé par courriel au représentant national d'Unifor.

19.05 a) Advenant le cas où des salariés couverts par l'unité de négociation adhèrent au Fonds de solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ), l'Employeur s'engage à faire les déductions à la source et à remettre audit 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^{er} janvier, pour un montant équivalent. La présente disposition s'applique à un salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté.

19.06 **Bordereau de paie**

Le bordereau de paie doit indiquer ce qui suit :

- 1- le salaire brut et le cumulatif;
- 2- les commissions, primes ou bonis;
- 3- l'assurance-chômage et l'assurance-groupe;
- 4- les impôts applicables;
- 5- la régie des rentes;
- 6- la cotisation syndicale;
- 7- toute autre déduction autorisée ainsi que le total des déductions;
- 8- la paie nette.

19.07 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.

19.08 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, sur présentation de pièces justificatives.

- 19.09 Le salarié qui dans l'exécution de ses fonctions doit se présenter plusieurs fois par jour à l'établissement principal de l'employeur peut stationner son automobile sur le terrain de stationnement attenant, dans les espaces désignés à cet effet par l'Employeur.
- 19.10 Si l'Employeur exige d'un conseiller qu'il participe à un programme de formation, il rembourse au conseiller les frais d'inscription et toutes autres dépenses raisonnables que le conseiller doit encourir pour y participer.
- 19.11 La vente d'arrangements préalables de services funéraires et de sépulture est normalement dévolue aux conseillers.

ARTICLE 20 DURÉE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 1^{er} avril 2028.
- 20.02 **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.
- 20.03 **Avis de rencontre**
- Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, les deux (2) parties pourront se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.
- 20.04 **Convention intérimaire**
- Si un avis est donné conformément au paragraphe 20.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.
- 20.05 **Convention intérimaire et conforme au Code du travail**
- Les dispositions du paragraphe 20.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du travail.
- 20.06 Les annexes et lettres d'entente sont parties intégrantes de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, LE 28 Avril 2023.

Pour l'Employeur :


M. Frédéric Cyr,
directeur des ressources humaines


Mme Manon Roy,
coordonnatrice des ressources
humaines et de la paie


Mme Valéry Fortier,
directrice des services aux familles,
PRF

Pour le Syndicat :


M. André Elémond,
Président de l'unité PRF


M. Nicolas Simard,
vice-président de l'unité


M. Marco Allard,
Représentant national

ANNEXE A - Plan de rémunération à commissions des conseillers

Emplacements				
	PA*	Décès		
Versements		90 jours et -	91 jours et +	Transfert
100%	20%	5%	4%	7%
30%	18%			
15%	16%			
Ouverture-fermeture	8%-9%-10%	Volume seulement		

Services & Biens			
	PA*	Décès	
Versements			
100%	10%	2%	
30%	9%		
15%	8%		
Urne pour vitrée	16%-18%-20%	Selon versements	

* **PA** durée de vie du contrat doit être de **21 jours et +**

Ventes incluses sur contrat au décès et Facture A		
	AB	PBD (**Forfait Classique, Hommage, Dynastie)
Lampion	20%	11%**
Mini-toile	20%	11%**
Portrait sur toile	11%	0%**
Signets	20%	11%**

PBD (Forfait Classique, Hommage, Dynastie selon la charte)**

Divers sur Facture A		
Bijoux	10%	
Clé USB	10%	
Gravure	20%	
Ouverture-fermeture	10%	
Photo numérique	10%	
Photo porcelaine	20%	
Plaque et réfection	20%	
Reliquaire	10%	
Urne pour vitrée	10%	

Divers services		
Référence d'un décès à un Directeur	2%	
Ajout de services et/ou biens au décès d'un ancien PA	2%	
Modification d'un contrat (M) d'un ex-Conseiller (le plus avantageux entre le minimum et la commission prévue)	Minimum 50 \$	

Emplacements: Terrain, niche, crypte, monument, plaque, pierre et accessoires

Services & Biens: Services, cercueil, contenant, reliquaire, urne, transport extérieur

Exclusions Services & Biens (Volume seulement):

Fleurs, journaux, lampion, mini-toile, portrait, signets, traiteur et frais d'enregistrement RPA