

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

GESTION LA SOUVENANCE INC.

301, rang Ste-Anne
Québec, (Québec)
G2E 3M3

(Ci-après appelée : « l'Employeur »)

ET

UNIFOR

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

(Ci-après appelée : « le Syndicat »)

2022-2027

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Article 1	DÉFINITION DES TERMES 1
Article 2	INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ..... 3
Article 3	BUT DE LA CONVENTION 4
Article 4	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 4
Article 5	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT 4
Article 6	DROIT DE GÉRANCE..... 5
Article 7	SÉCURITÉ SYNDICALE..... 6
Article 8	REPRÉSENTATION SYNDICALE..... 6
Article 9	ANCIENNETÉ..... 9
Article 10	MOUVEMENTS DE PERSONNEL..... 11
Article 11	HEURES DE TRAVAIL..... 15
Article 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 18
Article 13	PROCÉDURE DES GRIEFS 19
Article 14	ARBITRAGE 21
Article 15	AVIS DISCIPLINAIRES 22
Article 16	TABLEAU D’AFFICHAGE..... 23
Article 17	JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS..... 23
Article 18	CONGÉS SPÉCIAUX..... 25
Article 19	CONGÉS MOBILES ET CONGÉS POUR MALADIE, RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES 28
Article 20	VACANCES ANNUELLES 29
Article 21	BÉNÉFICES SOCIAUX 31
Article 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 33

Article 23	GÉNÉRALITÉS	35
Article 24	GRÈVE ET LOCK-OUT	42
Article 25	DURÉE DE LA CONVENTION	42
LETTRE D'ENTENTE NO 1		46

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.

« 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.

« Salarié en probation » Désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

« Salarié régulier » Désigne le salarié qui a complété sa période de probation.

« Salarié à temps complet » Désigne le salarié qui accomplit normalement une semaine de travail de 35 heures à 40 heures.

« Salarié à temps partiel » Désigne le salarié qui, selon les besoins, accomplit normalement une partie ou l'ensemble de la période 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 21, le salarié doit effectuer le nombre d'heures requis prévu à chacun des articles.

« Salarié saisonnier » désigne tout salarié embauché pour travailler au cours d'une période pouvant se situer entre le 1^{er} avril et le 31 octobre d'une année.

« Salarié surnuméraire » désigne le salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille un jour de semaine et de fin de semaine pour palier à un surcroît temporaire de travail, pour combler une plage horaire disponible, pour cause d'absence, pour l'accomplissement d'un projet

spécifique, remplacer un salarié régulier temporairement absent de son travail pour une durée déterminée à l'avance ou non déterminée, pour les vacances, les congés fériés, les congés de maladie, les absences pour accident de travail ou maladie du travail, les congés sociaux ou toute autre absence du travail prévu à la convention collective ou en vertu d'une loi applicable.

« Convention » La présente convention collective de travail.

« Jour » Désigne un jour de calendrier.

« Jour ouvrable » Désigne un jour du lundi au vendredi, excluant les fériés.

« Représentant syndical » Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application 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.

« Mutation » Mutation d'un salarié à une classification ou occupation comportant un taux de salaire plus élevé.

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

« 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.

« Chef d'équipe » Désigne un salarié nommé par l'Employeur et qui, en plus d'exécuter tout travail couvert par la présente convention collective, a l'autorité d'organiser, de distribuer et de vérifier le travail des salariés, mais n'a aucun pouvoir disciplinaire.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET VALIDITÉ

2.01 Validité : La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par la suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. Toutes les Lois d'ordre publique 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 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.

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

Nonobstant ce qui précède, le contremaître au cimetière peut, en remplacement de salarié absent ou lors d'un surcroît de travail, après avoir épuisé la liste d'ancienneté, continuer à exécuter le travail manuel qu'il effectue actuellement.

2.05 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 régulières de travail, d'empêcher ou retarder le rappel au travail des salariés de l'unité de négociation.

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, 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, travaillant comme réceptionnistes, **agents de bureau**, commis à la comptabilité, préposés au crématorium, préposés aux opérations, horticulteurs et préposés à l'entretien **de terrains** et maintenance » à l'emploi de Gestion La Souvenance Inc.

ARTICLE 5 **DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 5.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, harcèlement sous quelque forme, coercition ou intimidation par l'Employeur, le Syndicat ou ses officiers ou membres contre tout salarié à cause de son activité ou manque d'activité dans le Syndicat, de sa nationalité, religion, race, sexe, état de grossesse, ou de ses activités religieuses.

L'Employeur affirme sa volonté et son engagement afin de contrer toute forme de harcèlement et de maintenir un climat de travail qui favorise le respect de la dignité de tous les salariés.

L'Employeur s'engage ainsi à agir sans délai afin de faire cesser toute forme de harcèlement. De plus, il affirme qu'il ne tolérera aucun comportement de harcèlement et que, par conséquent, toute personne coupable de harcèlement sera sujette à l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement sans préavis.

- 5.02 Les parties collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique.

Conformément à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

ARTICLE 6 **DROIT DE GÉRANCE**

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

- Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations ;
- Le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner pour cause juste et suffisante ;

- Le droit d'embaucher et assigner les salariés ;
- Le droit d'innover, changer, d'améliorer les méthodes et facilités de travail.

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

ARTICLE 7 SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Tous les salariés qui sont membres en règles 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.

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

7.03 L'Employeur convient d'effectuer les déductions de cotisations syndicales à chaque 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 8 REPRÉSENTATION SYNDICALE

8.01 Désignation des délégués

Le Syndicat peut nommer deux (2) délégués qui peuvent aider les salariés à présenter leur grief au représentant désigné par l'Employeur conformément à la procédure de grief.

Le Syndicat peut nommer un (1) délégué de plus si un quart de travail supplémentaire est mis en place.

Un substitut peut être désigné pour chacun des délégués, lequel substitut agira en son absence seulement.

- 8.02 a) Tout salarié régulier pourra agir comme délégué du Syndicat et membre du comité de relations de travail et griefs.
- b) Le syndicat choisira ou désignera un comité de relations de travail et griefs de deux (2) 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.
- 8.03 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués, aussi bien que les 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.
- 8.04 a) Deux (2) membres du Syndicat pourront participer aux séances de négociations directes avec l'Employeur ainsi qu'aux séances de conciliation, sans perte de salaire.
- b) Une (1) journée est accordée sans perte de salaire à chaque salarié qui participe aux séances de négociations directes avec l'Employeur selon l'article 8.04 a), pour la préparation du cahier de négociation.
- 8.05 Absence syndicale à l'extérieur de l'établissement 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'établissement de l'Employeur ;
- b) Moyennant un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables à la **direction** 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 ouvrables 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.
- d) L'Employeur s'engage à discuter au comité de relations de travail et de griefs de toute demande de libération sans solde à temps plein qui lui sera faite par le Syndicat dans le but de permettre à un salarié de remplir une fonction dans la structure du Syndicat Unifor ou du Fonds de solidarité FTQ. Les parties doivent s'assurer que les besoins des opérations permettent une telle libération avant que l'Employeur puisse l'autoriser. Une telle demande ne sera pas refusée par l'Employeur sans motif valable. Cette libération n'est pas prise en compte pour le calcul des libérations prévues à l'article 8.05c).
- e) L'Employeur s'engage à défrayer le coût d'impression d'une convention collective sous forme de livret pour chacun des salariés en nombre suffisant pour toute la durée de la convention collective. Dix (10) copies de ces livrets doivent être remis au Syndicat pour son utilisation. Le Syndicat fait la remise de la convention collective lors de l'accueil des nouveaux membres.
- f) L'Employeur doit fournir une copie de la convention à chaque salarié et, au besoin, fournit d'autres copies au Syndicat.

8.06

Le représentant du syndicat Unifor a le droit de participer à toutes les réunions dans lesquelles le comité syndical est impliqué.

- 8.07 **Le représentant du syndicat Unifor peut, durant les heures de travail, rencontrer sur les lieux de travail un représentant syndical ainsi qu'un salarié pour discuter d'un grief ou d'une mesure disciplinaire, pourvu qu'il obtienne le consentement de l'Employeur, tel consentement ne sera pas refusé, à moins d'une raison valable.**
- 8.08 **L'Employeur convient de verser à une caisse spéciale 250,00\$ pour chaque année de la convention collective dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui sont choisis par le Syndicat, des congés d'éducation payés pour suivre des cours destinés à développer leurs compétences dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme. Le premier versement est effectué dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective et, par la suite, à sa date anniversaire de signature jusqu'en 2026. Les versements doivent être envoyés à l'adresse suivante : Congés-éducation payés (CEP), Bureau national Unifor, 115 chemin Gordon Baker, Toronto (Ontario) M2H 0A8.**

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 a) **L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours travaillés ; 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. L'ancienneté sera déterminée par tirage au sort pour les salariés embauchés la même journée.**
- b) **L'ancienneté d'un salarié à temps partiel, surnuméraire ou saisonnier s'accumule en fonction du nombre de jours réels travaillés jusqu'à un maximum de deux-cent-soixante (260) jours de travail par année de calendrier.**
- 9.02 **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.**

9.03 Retour dans l'unité syndicale

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

9.04 Un salarié perdra son ancienneté, si :

- a) Il quitte volontairement l'emploi de l'Employeur ;
- b) Il est congédié pour cause et n'est pas réintégré à son emploi ;
- c) À la suite d'une mise à pied, il néglige de retourner au travail dans **les cinq (5) jours après** avoir été avisé par écrit recommandé par l'Employeur à sa dernière adresse connue. Si un salarié informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et qu'il prétend être incapable de se présenter à la date et à l'heure spécifiées, dû à des raisons en dehors de son contrôle, son nom restera sur la liste d'ancienneté pourvu que les raisons données soient reconnues comme satisfaisantes et exactes après vérification par les deux (2) parties ;
- d) Il a été absent de son travail pour cause de mise à pied ou congé d'absence autorisé, en autant que cette absence dépasse vingt-quatre (24) mois consécutifs ;
- e) Il a été absent de son travail sans autorisation pendant **trois (3) jours consécutifs** sans raison valable ;
- f) Il a été absent de son travail en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois où il accumule son ancienneté et une période de douze (12) mois subséquente où il conserve son ancienneté, pour un total de trente-six (36) mois.
- g) Il a été absent de son travail en raison d'un accident autre qu'un accident de travail ou d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois où il accumule son ancienneté et une période de douze (12) mois

subséquente où il conserve son ancienneté, pour un total de trente-six (36) mois.

9.05

Listes d'ancienneté

- 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) Dans les trente (30) jours qui suivent l'exécution de cette convention, la liste d'ancienneté des salariés sera affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période n'excédant pas un (1) mois, 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 d'avril et novembre.

ARTICLE 10 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

10.01

Postes vacants ou nouveaux

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 les tableaux un avis indiquant la description, les exigences de la tâche, le salaire et les primes, s'il y a lieu. Un courriel est transmis à tous les salariés qui ont remis leur adresse courriel au département des ressources humaines. Il est de la responsabilité du salarié de transmettre son adresse courriel et de maintenir ses coordonnées à jour.
- b) Le poste vacant 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 de familiarisation qui sera accordée de la façon suivante : **cinq (5)** jours travaillés pour les employés d'entretien de terrain, **dix (10)** jours travaillés pour les horticulteurs, les

préposés aux opérations et les préposés au crématorium et de **vingt (20) jours** travaillés pour les salariés **agents** de bureau et les réceptionnistes. **La période de familiarisation peut être prolongée après entente entre les parties.**

- c) 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, dans un délai d'un (1) à sept (7) jours, sans préjudice quant aux droits acquis à son ancien poste.

10.02 Avis au Syndicat

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

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

- 10.03 a) Un salarié absent pour maladie, mise à pied, accident de travail ou congé autorisé durant la période d'affichage pour un poste régulier peut demander à un autre salarié de poser sa candidature à un poste vacant. Durant cette période d'absence le deuxième candidat ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences comble le poste jusqu'au retour du salarié absent.

b) Un salarié absent pour maladie, mise à pied, accident de travail ou congé autorisé durant la période d'affichage pour un poste dépourvu temporairement de son titulaire **peut poser sa candidature** à ce poste en autant qu'il soit de retour **dès le début du poste temporaire.**

- c) Pour que cette candidature soit valide, le nom du salarié absent doit être suivi de la signature du salarié ayant reçu la procuration.

10.04 Mise à pied ou rappel au travail

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.

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

10.05 Procédure 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.

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.**

10.06 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.

10.07 Postes vacants, nouveaux transferts et promotions

L'ancienneté sera le facteur déterminant dans le cas de promotion et transferts au sein de l'unité de négociation, à condition que le salarié avec le plus d'ancienneté soit capable d'accomplir le travail qui est attribué de façon à rencontrer les normes établies après une période d'essai d'un maximum de **cinq (5) jours** travaillés pour les employés d'entretien de terrain, **dix (10) jours** travaillés pour les horticulteurs, les préposés aux opérations et les préposés au crématorium et de **vingt (20) jours** travaillés pour les salariés **agents** de bureau et les réceptionnistes. **La période de familiarisation peut être prolongée après entente entre les parties.**

Dans le cas de transfert à la demande de l'Employeur, l'ancienneté demeurera le facteur déterminant à la condition que le salarié le plus ancien soit capable d'accomplir le travail qui lui est attribué de façon à rencontrer les normes établies après une période d'essai maximum de **cinq (5) jours** travaillés pour les employés d'entretien de terrain, **dix (10) jours** travaillés pour les horticulteurs, les préposés aux opérations et les préposés au crématorium et de **vingt (20) jours** travaillés pour les salariés **agents** de bureau et les réceptionnistes. **La période de familiarisation peut être prolongée après entente entre les parties.**

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL**11.01 A) BUREAU**

La semaine normale de travail pour le salarié régulier à temps complet est de trente-cinq (35) heures à quarante (40) heures selon le cas, réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au dimanche. La journée régulière de travail est de sept (7) heures à huit (8) heures selon le cas, réparties entre 7h et 17 h 00 avec une interruption d'une (1) heure non payée pour le repas.

B) ENTRETIEN DE TERRAIN

La semaine normale de travail est d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties en journées de huit (8) heures de travail du lundi au dimanche. La journée normale de travail peut être répartie entre **07 h 00 et 20 h 00** avec une interruption **de trente (30) minutes ou** d'une (1) heure non payée pour le repas, **au choix du salarié.**

C) CRÉMATORIUM

La semaine normale de travail du salarié régulier à temps complet est de quarante (40) heures sur cinq (5) jours de travail, du lundi au dimanche, réparties entre **7 h 00** et 17 h 00 avec une interruption d'une (1) heure non payée pour le repas.

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

D) PRÉPOSÉ AUX OPÉRATIONS

La semaine normale de travail est d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties en journées d'au plus huit (8) heures de travail du lundi au dimanche. La journée normale de travail peut être répartie entre **07 h 00 et 20 h 00** avec une interruption d'une (1) heure non payée pour le repas.

- 11.02 Deux (2) pause-café de quinze (15) minutes sont accordées par jour de travail, soit une (1) en matinée et une (1) autre en après-midi, elles devront être prises séparément en deux groupes. Elles ne peuvent d'aucune façon être accumulées en temps, à moins d'avoir reçu l'autorisation de son supérieur.
- 11.03 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.
- 11.04 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 10.05.
- 11.05 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.

- 11.06 a) Tout salarié à temps complet appelé à travailler sur un emploi à un salaire supérieur sera rémunéré au salaire supérieur à partir de la première heure de son affectation.
- b) Tout salarié à temps complet requis d'accomplir du travail de classification inférieure à la demande de l'Employeur, sera payé à son taux régulier.
- c) Le salarié qui détient un poste à temps partiel ou surnuméraire et qui est requis d'accomplir du travail dans une autre classification, sera payé au taux de la classification où le travail est accompli.
- d) Le salarié qui détient un poste à temps partiel ou surnuméraire, prévu à l'horaire, et qui est requis d'accomplir du travail dans une autre classification est rémunéré au taux le plus avantageux de la classification.
- 11.07 Pour les fonctions de bureau, les absences de plus de cinq (5) jours ouvrables, à l'exception des vacances et des congés fériés, sont remplacées, **selon les besoins des opérations.**
- 11.08 Équipes de travail additionnelles
- L'Employeur peut, lorsque cela est nécessaire pour son intérêt, établir plus d'une équipe de travail.
- 11.09 Choix des salariés
- 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 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01 a) Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur 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 à la demande de l'Employeur en plus de l'horaire 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%).
- c) Le temps en banque peut être repris après entente entre le salarié et son supérieur. Un salarié qui fait la demande recevra une réponse dans un délai raisonnable.
- d) Tout travail exécuté en temps supplémentaire dans une semaine sera compensé même si l'employé a dû s'absenter au cours de la semaine normale de travail dans un cas fortuit avec justification.
- e) **Sur demande du salarié, l'Employeur verse sur sa prochaine paie les heures supplémentaires demandées cumulées dans sa banque, à la condition que la demande ait été faite au moins sept (7) jours avant la paie.**
- f) **À défaut d'être utilisées, les heures mises en banque sont payées à la période de paie comprenant le 22 avril.**

- 12.02 Tout travail effectué le dimanche de la Commémoration ou pendant toute autre journée thématique tombant un dimanche est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%).

La présente disposition s'applique uniquement aux salariés qui ne sont pas cédulés pour travailler le dimanche et à qui l'Employeur demande d'être présent en surplus de leur horaire de travail.

12.03 Répartition équitable du temps supplémentaire

- a) L'Employeur s'efforcera de répartir le travail supplémentaire aussi équitablement que possible entre les salariés généralement affectés à la tâche à accomplir. Cette répartition est effectuée au sein du département.
- b) À défaut de disponibilité de tels salariés, le travail supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre tous les salariés qualifiés pour satisfaire aux exigences de la tâche à accomplir, à l'intérieur d'une même liste d'ancienneté et le tout au taux de salaire de la tâche à accomplir.

12.04 Temps supplémentaire volontaire

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

12.05 Heure de repas

Les salariés requis de travailler pendant l'heure du repas seront rémunérés sur la base de temps supplémentaire applicable, à moins d'entente entre l'Employeur et le salarié.

- 12.06 Tout salarié rappelé au travail, après avoir quitté les lieux, en dehors des heures normales de travail sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) du salaire de l'emploi auquel il est affecté. Il ne devra pas recevoir moins de trois (3) heures de salaire au taux régulier.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DES GRIEFS

- 13.01 Avant de déposer un grief, le salarié doit faire des efforts raisonnables afin de résoudre la mécontente avec son supérieur immédiat en autant que le délai le permet.
- 13.02 Lors de la présentation d'un grief par un salarié, son délégué ainsi que lui-même peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour le temps requis par la discussion du grief avec le

supérieur immédiat. La permission du supérieur immédiat est nécessaire, mais elle ne sera pas refusée sans raison sérieuse.

13.03 Le salarié qui a soumis un grief peut être présent, lorsque nécessaire, lors de la procédure de grief et d'arbitrage, sans perte de salaire et pour le temps requis par la discussion du grief.

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

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

13.06 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 causé 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.

13.07 L'Employeur s'engage à donner une réponse écrite au Syndicat sur le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. Le non-respect du délai n'entraîne pas l'acceptation du grief.

13.08 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.

13.09 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.

- 13.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être inscrite au dossier d'un salarié sans que ce dernier et le Syndicat ne soient informés par écrit.
- 13.11 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 13.07.
- b) Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés après entente mutuelle entre les parties.
- 13.12 Aucun grief ne doit être rejeté pour erreur technique ou vice de forme.

ARTICLE 14 ARBITRAGE

- 14.01 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 13, 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 ouvrables de la demande d'arbitrage.
- 14.02 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.
- 14.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut réduire ou annuler une sanction disciplinaire ou y substituer toute autre mesure qu'il juge appropriée.
- 14.04 En cas de grief accueilli par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter la réembauche 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.

- 14.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à la présente convention.
- 14.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales.
- 14.07 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.

ARTICLE 15 AVIS DISCIPLINAIRES

- 15.01 a) Lorsque c'est possible, le salarié signe l'avis disciplinaire pour indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie de l'avis est envoyé au salarié et au président du syndicat.

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

- Avis verbal
- 1^{er} avis écrit
- 2^e avis écrit
- Suspension
- Congédiement

- b) Tout rapport disciplinaire déposé au dossier d'un salarié ne peut plus être utilisé contre lui après l'expiration de la période de bonne conduite ci-après indiquée :

- Six (6) mois dans le cas d'un avertissement ;
- Douze (12) mois dans le cas d'une suspension ;
- Douze (12) mois dans le cas d'une récidive ;
- Douze (12) mois lors d'un accident de véhicule avec responsabilité.

- c) Tout avis de discipline doit être remis au salarié avec copie au Syndicat dans les vingt et un (21) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu à l'avis de discipline. Le non-respect de ce délai entraîne la déchéance de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 TABEAU D’AFFICHAGE

- 16.01 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.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

- 17.01 a) **Énumération des fêtes chômés et payés :**
- 1^{er} janvier (Jour de l'An)
 - 2 janvier
 - Fête de la Reine
 - Vendredi saint ou Lundi de Pâques
 - Fête nationale (St-Jean-Baptiste)
 - Fête du Canada (Confédération)
 - Fête du Travail
 - Action de Grâce
 - Noël
 - 26 décembre
- b) **Énumération des congés variables chômés et payés :**
- 1^{er} mai
 - Jour de l'anniversaire du salarié

c) Travail effectué lors d'un congé variable

- 1) Le salarié à temps complet qui travaille lors d'un jour de congé variable, bénéficie du report d'une autre journée de congé pour laquelle **il reçoit son taux de salaire régulier**. Le salarié à temps complet qui n'est pas prévu à l'horaire lors d'un congé variable, reçoit la rémunération prévue à l'article 17.02 d)1) 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.
- 2) Lors d'un jour de congé variable, si le salarié régulier à temps partiel, surnuméraire ou saisonnier travaille, il reçoit son salaire à taux régulier pour chaque heure travaillée.

d) Rémunération du congé férié chômé et payé

- 1) 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.
- 2) Tout salarié à temps partiel, surnuméraire ou saisonnier qui ne travaille pas la journée fériée recevra 1/20 de son salaire des quatre (4) dernières semaines travaillées.
- 3) Tout salarié qui travaille lors d'un congé férié recevra une indemnité équivalente à une fois et demie le salaire régulier pour chaque heure travaillée.

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 quinze (15) jours avant le Vendredi saint.

17.02 Éligibilité aux jours fériés, chômés et payés

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

- 1- Mortalité ou maladie sérieuse dans la famille immédiate ;
- 2- Congé accordé en vertu de la présente convention ;

- 3- Permission préalable obtenue de l'Employeur ;
- 4- Mise à pied durant les vingt et un (21) jours de calendrier précédant la fête ou le jour ouvrable suivant la fête à l'exception des salariés saisonniers ;
- 5- Tout autre incident, dont la preuve incombe au salarié, à la satisfaction de l'Employeur.
- 6- 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 lorsque le salarié bénéficie de l'assurance invalidité.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 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.**

18.02 **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.

18.03 **Assignment au tribunal ou à une fonction de juré**

Les salariés ayant reçu une assignation à un tribunal ou appelé comme jurés 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.

18.04 a) Cinq (5) jours de congé, dont deux (2) payés seront accordés à un salarié régulier lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant.

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

18.05 Le salarié régulier à temps complet ou 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.

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

18.06 Congé sans solde

- 1) L'Employeur pourra accorder des permis d'absence sans solde jusqu'à 12 mois à tout salarié qui en fera la demande, sujet toutefois aux conditions ci-après exposées.
- 2) Une demande pour un congé sans solde devra être formulée par écrit au moins soixante (60) 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 soixante (60) jours, les parties à la convention conviennent de se rencontrer afin d'étudier le mérite de la demande de congé sans solde.

ARTICLE 19 CONGÉS MOBILES ET CONGÉS POUR MALADIE, 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, surnuméraire et saisonnier ont droit à un crédit de congés mobiles calculé au prorata des heures travaillées annuellement (maximum 2080 heures) 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. Ils peuvent être **fractionnés** si le salarié le désire.
- 19.04 Les congés mobiles sont monnayables le 15 décembre de chaque année pour le salarié régulier à temps complet, à temps partiel et surnuméraire. Quant au salarié saisonnier, ils sont monnayables au moment de sa mise à pied à la fin de la saison. Ils ne peuvent être cumulés.
- 19.05 Les pertes de salaires dues à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ne peuvent être compensées par la banque de congés mobiles du salarié.
- 19.06 Les congés mobiles ne doivent pas servir à prolonger les vacances, à moins d'entente avec l'Employeur et en autant que cela n'a pas pour effet d'empêcher un autre salarié de prendre ses vacances.

ARTICLE 20 VACANCES ANNUELLES

20.01 L'employeur accorde à tout salarié un congé annuel selon le programme suivant :

ANCIENNETÉ	QUANTUM	INDEMNITÉ
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

20.02 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le droit au congé annuel est acquis au 1^{er} janvier de chaque année.

20.03 La rémunération du congé annuel, pour chacune des semaines prévues à l'article 20.01, 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 ou surnuméraire, 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.

20.04 a) La période de vacances se situe du 1^{er} 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 l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance, et qu'un (1) seul salarié à la fois puisse partir lors de telles circonstances.

b) Un salarié peut prendre des vacances du 15 décembre au 15 janvier si l'Employeur peut le remplacer sans coûts supplémentaires.

Les vacances d'une année ne peuvent pas s'ajouter à celle d'une autre année, sauf entente à l'effet contraire.

20.05 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.

Les salariés peuvent fractionner une (1) seule semaine de vacances, et ce, uniquement en dehors de la période de juin à septembre, ci-avant prévue.

20.06 a) Les salariés de chaque département procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année. L'Employeur confirmera le choix aux employés au plus tard le 15 mai de chaque année. 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.

b) Après l'affichage du calendrier de vacances, l'Employeur peut accorder une quatrième (4^e) semaine de vacances, non consécutive, selon les mêmes critères prévus à l'article 20.06 a).

20.07 Si une des journées mentionnées parmi les jours fériés de l'article 17 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est compensé par une journée additionnelle ajoutée aux vacances.

20.08 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 l'Employeur.

- 20.09 Les vacances se prennent par semaine de calendrier sauf entente contraire avec le salarié.
- 20.10 a) La rémunération de vacances est remise au salarié à temps complet, à temps partiel et surnuméraire ainsi qu'au salarié saisonnier admissible à des vacances de la même manière que sa rémunération régulière soit, le jeudi aux deux semaines.
- b) La rémunération des vacances est remise au salarié saisonnier qui n'est pas admissible à des vacances à la fin de la saison.
- 20.11 Le salarié saisonnier aura le droit de prendre une semaine de vacances maximum durant la saison estivale seulement quand il aura travaillé trois (3) saisons complètes. Il aura donc le droit à prendre une semaine à la quatrième (4^{ième}) saison. Un seul employé à la fois pourra se prévaloir de ce droit. L'employé devra aviser son employeur dans un délai de deux semaines d'avis. En cas de cessation d'emploi, le salarié saisonnier a droit au paiement de la portion du congé annuel acquise au moment de la cessation.

ARTICLE 21 BÉNÉFICES SOCIAUX

21.01 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 une moyenne de vingt-quatre (24) heures et plus sur deux (2) semaines et le surnuméraire effectuant trente (30) heures et plus par semaine, selon la moyenne d'heure de l'année précédente, bénéficie du régime d'assurance collective. La période d'admissibilité pour bénéficier de l'assurance collective pour les employés à temps complet sera après les trois (3) mois de service continu.

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 que l'assurance dentaire et l'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.

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

21.02 **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.

21.03 **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 à temps complet, qu'il décide d'investir ou non personnellement en autant que ce dernier s'inscrive à ce régime. En plus, l'Employeur fait une cotisation égale à la moitié de ce que ledit salarié choisit de contribuer. À son choix le salarié peut choisir de contribuer entre zéro pour cent (0%) et cinq pour cent (5%) de son salaire. La présente disposition s'applique à un salarié régulier à temps complet ayant au moins un (1) an d'ancienneté.

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

21.04 **Fonds de Solidarité**

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 argentés 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, dans la mesure où ce dernier a travaillé un minimum de 1040 heures l'année précédente.**

ARTICLE 22 **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 22.01 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.
- 22.02 a) L'Employeur accepte la responsabilité de prendre des dispositions adéquates pour protéger la sécurité et la santé au travail des salariés durant les heures de travail. Il continuera de fournir gratuitement et de remplacer au besoin tous les équipements et les accessoires nécessaires pour la protection des salariés.
- b) L'Employeur fournira au comité de sécurité toute l'information nécessaire à son fonctionnement, fournira sur une base mensuelle au comité de sécurité une copie de son rapport détaillé des accidents du mois et toute autre statistique pertinente ou information disponible (tel que : information sur produits chimiques, etc.). Les informations relatives à des salariés seront fournies si ces derniers y consentent.
- 22.03 Le Syndicat accepte d'appuyer la direction dans l'application des règlements de sécurité.
- 22.04 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.

22.05 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 régulier.

22.06 L'Employeur avancera à tous les salariés accidentés ou absents par maladie du travail le montant prévu par la CNESST comme indemnité chaque semaine pour la durée d'un mois maximum. Il en est de même pour les arrêts de travail autorisés, occasionnés par un accident de travail ou une maladie industrielle approuvée par la CNESST, si par la suite, il doit suivre un ou des traitements sur ses heures de travail.

22.07 Si, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle approuvée par la CNESST., un salarié devient incapable d'occuper sa tâche habituelle, il sera assigné à toute tâche disponible en

autant que ses droits d'ancienneté le lui permettent et qu'il ne représente pas un danger pour les autres travailleurs. Il sera alors rémunéré à son taux régulier, c'est-à-dire sans perte de rémunération.

22.08 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.

22.09 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le travailleur ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce. L'Employeur s'engage à éliminer les problèmes à leur source en autant qu'ils soient de son contrôle.

Les maladies contagieuses à déclaration obligatoire peuvent faire l'objet d'un droit de refus par un salarié.

22.10 L'employeur s'engage à éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologiques des travailleurs en autant qu'ils soient de son contrôle.

22.11 L'Employeur aménage un local propre et suffisamment ventilé pour la prise des pauses et des repas.

ARTICLE 23 GÉNÉRALITÉS

23.01 Un salarié requis d'utiliser son véhicule personnel pour fins de travail est remboursé selon les normes en vigueur prévues par l'Employeur pour l'ensemble de son personnel, ce qui représente 0,55\$ du kilomètre en date de la signature de la convention collective.

- 23.02 **Un salarié préposé à l'entretien de terrains qui manipule de l'équipement lourd de manière régulière et constante, en tout temps, dans le cadre de son travail quotidien, reçoit une prime horaire d'un dollar de l'heure (1,00\$/h).**
- 23.03 **L'Employeur paie une prime de chef d'équipe de deux dollars de l'heure (2,00\$/h) au salarié qui assume cette responsabilité. L'Employeur se réserve le droit de nommer le salarié choisi pour occuper cette fonction et de procéder à un changement de salarié à n'importe quel moment.**
- 23.04 Cette convention peut, pendant sa durée, être modifiée par entente mutuelle.
- 23.05 L'Employeur fournit au Syndicat une copie de tout avis affiché par lui à l'intention des salariés.
- 23.06 Tout avis ou document envoyé au Syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé **par courriel au représentant national d'Unifor.**
- 23.07 En cas d'accident de travail, l'Employeur rémunère la journée déjà commencée s'il y a lieu.
- 23.08 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.
- 23.09 L'Employeur fournit gratuitement, sur demande, aux salariés, les pièces d'uniforme suivantes :

A) **SALARIÉ DU CRÉMATORIUM**

À temps complet

1. Par année :

Un (1) veston ;

Trois (3) pantalons ;

Trois (3) chemises ;

Deux (2) cravates ;

Une (1) paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers).

Maximum 175\$ +TX

2. Par deux (2) ans :

Un (1) gilet de laine ;

Une (1) paire de couvre-chaussures.

3. Par trois (3) ans :

Un (1) imperméable ;

Un (1) coupe-vent d'hiver ;

À temps partiel

1. **À l'embauche et renouvelé après 2 000 heures :**

Deux (2) pantalons ;

Deux (2) chemises ;

Une (1) cravate;

2. Par deux (2) ans :

Un (1) veston ;

Un (1) gilet de laine ;

Une (1) paire de couvre-chaussures ;

Une (1) paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers).

Maximum 175\$+TX

3. Par trois (3) ans :

Un (1) imperméable ;

Un (1) coupe-vent d'hiver.

Un (1) coupe vent

B) SALARIÉ D'ENTRETIEN TERRAIN**À temps complet****1. Par année :**

Trois (3) pantalons ;

Quatre (4) chemises ;

Quatre (4) t-shirt **ou dry fit** ;

Un (1) gilet manche longue ;

Un (1) coupe-vent ;

Une (1) casquette **ou chapeau** ;

Une (1) paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers).

Maximum 175\$+TX

2. Par deux (2) ans :

Un (1) coupe-vent d'hiver ;

Un (1) imperméable ;

Un (1) habit de neige ;

Une (1) paire de couvre-chaussures ;

Une (1) paire de bottes d'hiver ;

Une (1) paire de bottes de caoutchouc.

À temps partiel et saisonnier**1. Par année :**

Trois (3) chemises ;

Trois (3) t-shirt **ou dry fit** ;

Un (1) gilet manche longue ;

Deux (2) pantalons ;

Un (1) gilet de laine ;

Une (1) casquette **ou chapeau**.

2. Par deux (2) ans :

Un (1) imperméable ;

Une (1) paire de couvre-chaussures ;
Une (1) paire de bottes de caoutchouc ;
Une (1) paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers).
Maximum 175\$+TX.

3. Par trois (3) ans :

Un (1) coupe-vent

Les coûts des bottes de sécurité pour les nouveaux employés
seront remboursés seulement après la période de probation.

C) PRÉPOSÉ AUX OPÉRATIONS

À temps partiel

1. Par année :

Deux (2) pantalons ;
Trois (3) chemises ;
Une (1) paire de couvre-chaussures ;
Une (1) paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers).
Maximum 175\$+TX

2. Par deux (2) ans :

Un (1) veston.

3. Par trois (3) ans :

Un (1) manteau d'hiver ;

Un (1) imperméable.

Surnuméraire

1. **À l'embauche et renouvelé après 2 000 heures :**

Un (1) pantalon ;
Deux (2) chemises.

2. Par deux (2) ans :

Un (1) veston ;

Une (1) paire de couvre-chaussures

Une (1) paire de chaussures de sécurité (bottes ou souliers).

Maximum 175\$+TX**3. Par trois (3) ans :**

Un (1) manteau d'hiver ;

Un (1) imperméable.

D) AGENTS DE BUREAU ET RÉCEPTIONNISTES**À temps complet****1. Par année :**

Deux (2) pantalons ou jupes ;

Deux (2) chemisiers.

2. Par deux (2) ans :

Un (1) veston.

À temps partiel ou surnuméraire**1. À l'embauche et renouvelé après 2 000 heures**

Un (1) pantalon ou jupe

Un (1) chemisier

2. Par trois (3) ans :

Un (1) veston

23.10

Les salariés voient à l'entretien de leurs vêtements à leurs frais. Le port de l'uniforme et des chaussures de sécurité est obligatoire pour tous les salariés, à l'exception des chaussures de sécurité pour les employés de bureau et les réceptionnistes.

23.11 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.

23.12 **Bordereau de paie**

Le bordereau de paie doit indiquer ce qui suit :

- 1- Le nombre d'heures régulières et supplémentaires ;
- 2- Le salaire brut et le cumulatif ;
- 3- L'assurance-chômage et l'assurance-groupe ;
- 4- Les impôts applicables ;
- 5- La régie des rentes ;
- 6- La cotisation syndicale ;
- 7- Toutes autres déductions autorisées ainsi que le total des déductions ;
- 8- La paie nette.

23.13 La paie est effectuée par virement bancaire le jeudi aux deux (2) semaines, accompagnée d'un bulletin de paie, et remise à chaque salarié. Si le jeudi est un jour férié, elle est remise le jour précédent.

23.14 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.

23.15 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, et ce à l'endroit que l'Employeur désigne.

23.16 Un salarié qui nécessite un permis de conduire dans le cadre de ses activités et le perd, 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.

ARTICLE 24 **GRÈVE ET LOCK-OUT**

- 24.01 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 l'Employeur durant la durée de cette convention.
- 24.02 L'Employeur convient de ne pas causer ou occasionner de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 25 **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 25.01 La présente convention entre en vigueur à la signature et le demeure jusqu'au **22 avril 2027**.
- 25.02 **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.
- 25.03 **Avis de rencontre**
- Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, les deux (2) parties pourront se rencontrer dans les dix (10) jours suivant l'avis afin de commencer les négociations.
- 25.04 **Convention intérimaire**
- Si un avis est donné conformément au paragraphe 25.02, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration à la signature d'une nouvelle convention.

25.05 Convention intérimaire et conforme au Code du travail

Les dispositions du paragraphe 25.04 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du travail.

25.06 Annexes et lettres d'entente

Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de cette convention collective, en autant qu'elles soient déposées selon les dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, LE 10 mars
2023.

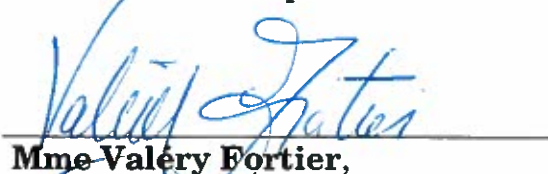
Pour l'Employeur :**Pour le Syndicat :**


M. Frédéric Cyr,
Directeur des ressources humaines


Mme Andrée Ouellet,
Présidente unité


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


Mme Eve-Marie Daguzan,
Vice-présidente unité


Mme Valéry Fortier,
Directrice des services aux familles,
PRF.


M. Marco Allard,
Représentant national

ANNEXE A

TABLEAU DES SALAIRES PAR OCCUPATION

OCCUPATION	Échelon	ANCIENNETÉ (obtention du poste)	Retro	À LA SIGNATURE	23 Avril 2023	23 Avril 2024	23 Avril 2025	23 Avril 2026
			Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	
			2,5%		3%	3%	3%	3%
Réceptionniste	1	0-1 an		19,41\$	19,99\$	20,59\$	21,21\$	21,85\$
	2	1-3 ans		21,02\$	21,65\$	22,30\$	22,97\$	23,66\$
	3	3-5 ans		21,88\$	22,54\$	23,22\$	23,92\$	24,64\$
	4	5 ans et +		22,76\$	23,44\$	24,14\$	24,86\$	25,61\$
Adjointe au directeur								
	1	0-1 an		21,00\$	21,63\$	22,28\$	22,95\$	23,64\$
	2	1-3 ans		22,50\$	23,18\$	23,88\$	24,60\$	25,34\$
	3	3 ans et +		24,04\$	24,76\$	25,50\$	26,27\$	27,06\$
Agent de bureau								
	1	0-1 an		21,26\$	21,90\$	22,56\$	23,24\$	23,94\$
	2	1-3 ans		22,12\$	22,78\$	23,46\$	24,16\$	24,88\$
	3	3 ans et +		23,00\$	23,69\$	24,40\$	25,13\$	25,88\$
Commis à la comptabilité								
	1	0-1 an		21,88\$	22,54\$	23,22\$	23,92\$	24,64\$
	2	1-3 ans		22,76\$	23,44\$	24,14\$	24,86\$	25,61\$
	3	3 ans et +		23,48\$	24,18\$	24,91\$	25,66\$	26,43\$
Préposé au crématorium								
	1	0-1 an		21,00\$	21,63\$	22,28\$	22,95\$	23,64\$
	2	1-3 ans		22,00\$	22,66\$	23,34\$	24,04\$	24,76\$
	3	3 ans et +		23,00\$	23,69\$	24,40\$	25,13\$	25,89\$

OCCUPATION	Échelon*	ANCIENNETÉ (obtention du poste)	Rétro	À LA SIGNATURE	23 Avril 2023	23 Avril 2024	23 Avril 2025	23 Avril 2026
			Taux 2,5%	Taux	Taux 3%	Taux 3%	Taux 3%	Taux 3%
Préposé aux opérations								
	1	0-1 an		20,36\$	20,97\$	21,60\$	22,25\$	22,92\$
	2	1-3 ans		21,17\$	21,81\$	22,46\$	23,13\$	23,82\$
	3	3 ans et +		22,01\$	22,67\$	23,35\$	24,05\$	24,77\$
Horticulteur*								
	1	0-1 an		20,36\$	20,97\$	21,60\$	22,25\$	22,92\$
	2	1-3 ans		21,17\$	21,81\$	22,46\$	23,13\$	23,82\$
	3	3 ans et +		22,01\$	22,67\$	23,35\$	24,05\$	24,77\$
Préposé à l'entretien de terrains								
	1	0-1 an		19,21\$	19,79\$	20,38\$	20,99\$	21,62\$
	2	1-3 ans		20,00\$	20,60\$	21,22\$	21,86\$	22,52\$
	3	3 ans et +		20,78\$	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.

***Horticulteur**

À l'embauche, pour le salarié qui possède trois (3) ans et plus d'expérience, l'employeur lui reconnaît le 2^e échelon.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

INTERVENUE ENTRE :

GESTION LA SOUVENANCE INC. :

(L'Employeur)

ET :

UNIFOR:

(Le Syndicat)

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE VERSEMENT DE LA RÉTROACTIVITÉ

Pour la période du 23 avril 2021 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.

Toutefois, pour les occupations de préposé à l'entretien de terrain et d'horticulteur, la période de rétro est limitée du 23 avril 2021 jusqu'à l'entrée en vigueur des nouveaux taux de salaire convenus par entente pour la saison 2022.

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