

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: CIMETIÈRE ST-MICHEL DE SHAWINIGAN
4670, 12^e Avenue
Shawinigan (Québec)
G9N 6T5

Ci-après appelée: « L'EMPLOYEUR »

ET: UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800
920, rue de Port-Royal Est
Montréal (Québec)
H2C 2B3

(ci-après appelée « LE SYNDICAT »)

EMPLOYÉES DE BUREAU

2016 – 2019

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
ARTICLE 3	DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 4	DROIT DE GERANCE.....	1
ARTICLE 5	REPRESENTATION SYNDICALE.....	2
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	2
ARTICLE 7	CONGES STATUTAIRES.....	4
ARTICLE 8	VACANCES.....	5
ARTICLE 9	ANCIENNETE	5
ARTICLE 10	PRÉAVIS DE MISE-À-PIED.....	7
ARTICLE 11	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 12	SALAIRES	9
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	9
ARTICLE 14	LA PAIE	10
ARTICLE 15	TABLEAU D'AFFICHAGE.....	10
ARTICLE 16	DISCRIMINATION	10
ARTICLE 17	CONGES SOCIAUX.....	11
ARTICLE 18	CONVOCATION COMME JURE.....	12
ARTICLE 19	CONGEDIEMENT, SUSPENSION ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ARTICLE 20	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 21	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	13
ARTICLE 22	CONGES DE MALADIE.....	13
ARTICLE 23	TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE	14
ARTICLE 24	FONDS DE SOLIDARITE.....	14
ARTICLE 25	CONDITIONS PARTICULIERES	14
ARTICLE 26	DUREE DE LA CONVENTION.....	15
ANNEXE « A ».....		16
ANNEXE « B ».....		17

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

Les buts de la convention sont de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et ses salariés et le Syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des salariés de manière à faciliter les règlements des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union des Employés et Employées de Service, section locale 800, comme l'agent négociateur exclusif pour tous les employés visés par l'accréditation.
- 2.02 Une entente particulière relative à des conditions de travail entre un ou plusieurs salariés et l'Employeur n'est valide que si elle est ratifiée par écrit par le Syndicat.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

- 3.01 Période de probation :
- Toute personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.02 Les modalités et la durée de la période sont de 60 jours travaillées.
- 3.03 La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 9.
- 3.04 Pendant cette période, la personne salariée bénéficiera d'un entraînement d'une durée maximale de soixante (60) heures pour se familiariser avec chaque instrument de travail requis.

ARTICLE 4 DROIT DE GERANCE

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sans contrevenir aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 L'Employeur reconnaît une (1) personne salariée désignée par le Syndicat. Ces fonctions consistent à assister toute personne salariée qui a un problème concernant ses conditions de travail.

L'Employeur autorise la personne salariée et le délégué à interrompre temporairement leur travail pour motif valable, et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

5.02 La personne salariée désignée du paragraphe précédent est membre du comité de grief. Il peut être accompagné d'un Représentant syndical lors des rencontres prévues à l'article 11.

5.03 La personne salariée désignée du paragraphe précédent siège aux sessions de négociation. Elle peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

5.04 Absence syndicale à l'extérieur des lieux de travail:

Après en avoir été informé cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur libère sans solde une personne salariée à la fois pour participer à des activités syndicales.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

6.01 Toute personne salariée régis par la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.

6.02 Toute personne salariée, comme condition d'attribution d'emploi, doit remplir la formule d'adhésion au syndicat fournie par le Syndicat, dater et signer cette formule. Il incombe à l'Employeur de transmettre, au bureau du Syndicat, la formule susmentionnée, en même temps que la liste prévue à la clause 6.04. Il lui incombe également de demander au Syndicat de renouveler sa provision de formules en temps opportun.

6.03 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de toute personne salariée, et ce, dès la première paie, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation syndicale, et ceci, en conformité avec la politique du Syndicat en cette matière.

6.04 Avant le quinze (15) de chaque mois, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, sur le support et dans le format indiqué par ce dernier, la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation pour le mois précédent.

L'Employeur transmet également le paiement couvrant le montant total des retenues syndicales pour le mois précédent, conformément aux directives émises par le Syndicat.

Les personnes salariées ne peuvent invoquer à l'égard des Employeurs, les dispositions relatives à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, L.R.Q., c. P-39.1 ou de toute autre législation.

Cette liste, mentionnant les périodes (dates) pour lesquelles les retenues de cotisations ont été effectuées, comprend, pour chaque salarié, les renseignements suivants :

- nom;
- adresse;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro de téléphone;
- mention du départ, s'il y a lieu, et date;
- salaire horaire ou hebdomadaire, selon le cas;
- nombre d'heures travaillées chaque période;
- salaire brut sujet à la retenue de cotisations versées pour chaque période;
- montant déduit pour chaque période;
- raisons pour lesquelles aucun montant n'a été déduit, s'il y a lieu (dans le cas d'une absence, le motif doit être indiqué);
- quart de travail;
- temps supplémentaire effectué chaque semaine par chaque salarié;
- date d'embauche;

6.05 L'Employeur identifie sur les formules T-4 et sur le Relevé 1 le montant des retenues syndicales de chaque salarié.

ARTICLE 7 CONGES STATUTAIRES PAYES

7.01 Aux fins de cette convention collective, les jours suivants sont considérés comme fêtes chômées et payées:

1. Le jour de l'An;
2. le lendemain du jour de l'An;
3. Vendredi Saint;
4. Fête des Patriotes;
5. Fête nationale;
6. Confédération;
7. Fête du travail;
8. Action de grâces;
9. Jour de Noël;
10. lendemain de Noël.

7.02 Si l'un ou l'autre des jours de fête énumérés ci-haut tombe un samedi ou un dimanche, il sera chômé le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement. Le tout selon les Lois applicables.

7.03 Éligibilité:

Pour avoir droit au paiement de la fête, la personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement et qui suit immédiatement le jour de la fête, à moins d'avoir été mis à pied, de s'être absenté du travail pour cause d'accident ou de maladie, ou pour une autre cause permise par la convention collective, dans les quinze (15) jours qui précèdent la fête.

7.04 Congé mobile:

La personne salariée obtient au 1^{er} janvier de chaque année 2 congés mobiles d'une journée chacun qui pourront être pris après entente avec le supérieur immédiat.

La personne salariée peut prendre ce ou ces congés en journée fractionnée en demi-journée après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 8 VACANCES

- 8.01 Une personne salariée ayant moins d'un (1) an de service le 1^{er} mai de l'année courante a droit à des vacances payées d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances représente quatre pour cent (4%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année courante. La période pour la prise des vacances est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- 8.02 Une personne salariée qui a complété un (1) an de service le 1^{er} mai de l'année courante a droit à deux (2) semaines de vacances. La paie de vacances représente quatre pour cent (4%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année courante.
- 8.03 Une personne salariée qui a complété cinq (5) ans de service le 1^{er} mai de l'année courante a droit à trois (3) semaines de vacances. La paie de vacances représente six pour cent (6%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année courante.
- 8.04 Une personne salariée qui a complété dix (10) ans de service le 1^{er} mai de l'année courante a droit à quatre (4) semaines de vacances. La paie de vacances représente huit pour cent (8%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année courante.
- 8.05 Une personne salariée qui a complété vingt-cinq (25) ans de service le 1^{er} mai de l'année courante a droit à cinq (5) semaines de vacances. La paie de vacance représente dix pour cent (10%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année courante.
- 8.06 Un personne salariée qui a complété trente (30) ans de service le 1^{er} mai de l'année courante a droit à six (6) semaines de vacances. La paie de vacances représente douze pour cent (12%) de son salaire brut durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} mai de l'année courante.
- 8.07 La personne salariée reçoit ses paies de vacances pour la période de vacances, comme si elle était au travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

- 9.01 Définition et acquisition d'ancienneté:
- a) Aux fins d'application du présent article, l'ancienneté, signifie la période reconnue de service d'une personne salariée auprès de l'Employeur. Cette période est déterminée par la date d'embauche du salarié.

- b) L'ancienneté d'une personne salariée est acquise après qu'il ait complété une période de soixante (60) jours ouvrables au service de l'Employeur en dedans d'une année de sa date d'embauche. Durant cette période, la personne salariée peut être mis à pied ou congédié sans qu'il puisse avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage. La personne salariée en probation a droit à tous les avantages prévus à la convention collective sauf si autrement spécifié.
- c) Cette période de soixante (60) jours ouvrables peut être formée d'un ou plusieurs termes d'emploi durant la période de douze (12) mois commençant à la date de son premier jour de service auprès de l'Employeur.

Une fois cette période de soixante (60) jours ouvrables complétée, la date d'ancienneté est de soixante (60) jours ouvrables antérieurs à la date à laquelle cette période a été complétée. La personne salariée est avisée par l'Employeur lorsque sa période de soixante (60) jours ouvrables est complétée.
- d) Cependant, l'étudiant engagé pour l'été n'acquiert pas d'ancienneté même après avoir complété la période de soixante (60) jours ouvrables au service de l'Employeur; il doit être mis à pied au terme des vacances scolaires.

9.02 Perte d'ancienneté:

Une personne salariée conserve et accumule son ancienneté et tous les privilèges que celle-ci confère à moins qu'elle ne la perde pour les raisons suivantes:

- a) abandon volontaire de son emploi à moins que la personne salariée ne révoque par écrit cet abandon dans les cinq (5) jours ouvrables après qu'il ait donné sa démission;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) absence de plus de quatre (4) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant;
- d) mise à pied pour douze (12) mois et plus;
- e) absences pour accident et maladie autres que accident de travail et maladie professionnelle, reconnu comme tels par la C.S.S.T., pour plus de vingt-quatre (24) mois.

9.03 Liste d'ancienneté:

L'Employeur affiche au 15 mai de chaque année une liste d'ancienneté pendant une période de quinze (15) jours; il doit en remettre une copie au Syndicat. Cette liste devient officielle à la fin de la période d'affichage, sous réserve des contestations par la procédure régulière de grief durant la période d'affichage.

ARTICLE 10 PRÉAVIS DE MISE-À-PIED

10.01 Sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six (6) mois chaque année en raison de l'influence des saisons, une personne salariée a droit de recevoir le préavis écrit suivant avant sa mise à pied pour au moins douze (12) mois, selon la durée de son service continu antérieur à la mise à pied, savoir:

- d'une semaine pour trois mois de service;
- de deux (2) semaines pour un (1) an de service;
- de quatre (4) semaines pour cinq (5) ans de service;
- de huit (8) semaines pour dix (10) ans de service;

Si l'Employeur ne donne pas l'avis prévu au premier alinéa ou donne un avis d'une durée insuffisante, il doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

10.02 Poste vacant ou nouvellement créé:

a) Affichage:

Le poste est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables simultanément dans le garage. L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de l'affichage.

b) Candidature:

Toute personne salariée peut poser sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé en inscrivant son nom sur la feuille d'affichage.

Il est également convenu qu'un représentant du Syndicat peut postuler pour le bénéfice d'une personne salariée absente en autant que l'absence de la personne salariée n'est pas prévue pour durer plus de trente (30) jours à partir de la date de la fin de l'affichage; dans les deux (2) jours de son retour au travail, la personne salariée doit confirmer par écrit à l'Employeur qu'il maintient son application, à défaut de quoi, il est réputé l'avoir retirée.

Toute personne salariée détentrice d'un poste pourra postuler sur tout poste vacant ou nouvellement créé. L'attribution se fera par ancienneté.

Toute personne salariée qui a obtenu un nouveau poste est soumise pour ce poste à une période d'essai de trente (30) jours devant servir à évaluer ses aptitudes à occuper les fonctions requises.

Avant la période d'essai, la personne salariée sera évaluée en fonction de ses capacités à occuper l'emploi visé.

En cas de constat de la part de l'Employeur à l'effet que la personne salariée sera dans l'impossibilité d'occuper efficacement ce nouveau poste, la personne salariée reprendra son ancien poste.

c) Décision:

L'Employeur désigne, pour combler le poste, le candidat ayant le plus d'ancienneté et qui satisfait aux exigences normales du poste, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage sauf s'il y a eu application par un représentant du Syndicat au nom d'une personne salariée absente.

10.03 Pour l'application de l'article 10, les exigences normales de la tâche sont en relation directe avec le travail à accomplir. S'il y a un grief, l'Employeur a à prouver que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

11.01 Les griefs doivent être soumis par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement dont le grief découle.

Pour les fins de la présente convention collective, le grief est considéré comme toute mécontente relativement à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

11.02 Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'entraîne pas l'annulation.

11.03 Tout personne salariée ayant une difficulté d'application ou d'interprétation de la convention collective peut en discuter avec son supérieur immédiat durant ses heures de travail sans perte de rémunération.

Si le litige n'est pas réglé, la personne salariée peut soumettre un grief écrit dans les délais prévu à l'article 11.01.

Les parties peuvent se rencontrer pour trouver une solution au grief. Si le grief n'est pas réglé ou s'il n'y a pas eu de rencontre, les parties peuvent référer celui-ci à la procédure d'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

11.04 L'arbitre ne peut changer, modifier ou amender aucune des clauses de cette convention.

11.05 L'arbitre communique sa décision par écrit aux deux (2) parties. Cette décision lie les deux (2) parties.

- 11.06 Le Syndicat et l'Employeur conviennent du choix d'un arbitre. Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre, elles demandent au Ministère du travail de désigner un arbitre.
- 11.07 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12 SALAIRES

Toute personne salariée régie par la présente convention reçoit les taux de salaire prévus à l'annexe "A" faisant partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 La semaine normale de travail est de vingt-deux trente (22.5) heures, réparties en trois (3) jours ouvrables de sept heures et demie (7 1/2) chacun.

Les heures d'entrée et de sortie sont respectivement de huit (8) heures et seize heures trente (16h30).

- 13.02 Une période d'une heure sans rémunération est accordée pour le dîner.
- 13.03 Chaque personne salariée a droit au cours de chaque demi-journée de travail à une période de quinze (15) minutes de repos payé à son salaire régulier.
- 13.04 Temps supplémentaire:

Le temps travaillé avant ou après les heures indiquées à l'horaire régulier de travail en conformité avec l'article 13.01 est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

Tout travail exécuté le samedi, le dimanche ou un jour de fête est rémunéré au taux de temps et demi.

Lorsque les personnes salariées sont tenues d'effectuer du travail les fins de semaine, elles s'assurent de la bonne conduite des opérations et des tâches administratives requises.

Quel que soit le temps travaillé, la personne salariée rappelée au travail reçoit un minimum de trois (3) heures de travail rémunérées au taux applicable.

A moins qu'il ne s'agisse de terminer un travail déjà commencé, le temps supplémentaire est volontaire.

Lorsqu'une personne salariée travaille un samedi, un dimanche, ou un jour de fête, l'Employeur ne peut lui faire exécuter d'autre travail que celui qui a nécessité le rappel au travail.

ARTICLE 14 LA PAIE

- 14.01 Les personnes salariées sont payées par chèque le jeudi de chaque semaine pour le travail exécuté au cours de la semaine précédente.
- 14.02 Les détails suivants apparaissent sur les chèques de paie de tout salarié;
- le nom de la personne salariée;
 - date et période de paie;
 - nombre d'heures travaillées;
 - montant brut de la paie;
 - détails des déductions;
 - montant net de la paie.

ARTICLE 15 TABLEAU D'AFFICHAGE

L'Employeur convient de mettre à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage, dans la salle à manger, sur lequel ce dernier peut afficher des avis.

ARTICLE 16 DISCRIMINATION

L'Employeur et le Syndicat n'exercent aucune discrimination envers toute personne salariée fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle et la condition sociale.

Il n'y a aucune discrimination ou intimidation à l'endroit d'une personne salariée à cause du fait qu'elle est membre du Syndicat ou à cause de ses activités comme représentant ou officier du Syndicat.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifié par le caractère religieux de l'Employeur, est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

17.01 Il est accordé aux personnes salariées dont:

- a) Le conjoint ou l'enfant décède, un congé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès.
- b) Le père, la mère, le frère ou la soeur décède, un congé de trois (3) jours, soit les jours ouvrables qui tombent entre la date du décès et celui des funérailles inclusivement.
- c) Le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-soeur, la bru, le gendre, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille décède, un congé d'une journée, soit le jour des funérailles s'il s'agit de un (1) jour ouvrable.
- d) Dans les cas des paragraphes a) et b) une journée peut-être reportée à une date ultérieure pour une cérémonie funéraire.

17.02 Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la personne salariée a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables et deux (2) journées sans solde dans la période comprise entre les deux (2) semaines précédant la naissance ou l'adoption et les deux (2) semaines qui suivent la naissance ou l'adoption. Ce congé peut-être fractionné.

17.03 Lors de son mariage, la personne salariée a droit à un congé payé de un (1) jour ouvrable au choix de la personne salariée; il a droit en plus à une (1) semaine sans solde.

17.04 Lors des absences mentionnées ci-haut, la personne salariée reçoit le salaire qu'il recevrait normalement à l'exception du congé sans solde prévu à l'article 17.03.

ARTICLE 18 CONVOCATION COMME JURE

La personne salariée qui est convoquée comme juré et qui est retenue a droit au paiement de la différence entre ce qui lui est payé comme honoraires de juré et le salaire régulier qu'elle aurait reçu si elle avait normalement travaillé n'eut été de cette convocation.

ARTICLE 19 CONGEDIEMENT, SUSPENSION ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 En cas de mesure disciplinaire, sauf la réprimande orale, l'Employeur donne par écrit à la personne salariée les motifs à l'origine de la mesure disciplinaire; copie est expédiée au Syndicat.
- 19.02 Toute mesure disciplinaire, sauf la réprimande orale, est sujette à la procédure de grief et arbitrage. L'arbitre a tous les pouvoirs prévus par le Code du Travail en cette matière.
- 19.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.
- Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.
- 19.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre une personne salariée après un (1) an de son imposition à condition qu'il n'y ait pas eu de mesure disciplinaire pour une offense similaire dans l'année (douze mois).
- 19.05 Toute mesure disciplinaire qui aura été cassé par arbitrage ou par la négociation ou un tribunal sera effacée du dossier de la personne salariée.
- 19.06 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 20 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 20.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées en tout temps sur les lieux de travail.
- 20.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les conditions de sécurité et de santé au travail les lois et règlements.

- 20.03 En tout temps, sur demande du Syndicat, l'Employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- 20.05 En cas d'enquête sur les lieux de travail par un représentant de la C.S.S.T., l'Employeur doit libérer la personne salariée désignée par le Syndicat (ou le représentant à la prévention le cas échéant) pour accompagner ledit représentant de la C.S.S.T. durant le temps nécessaire pour son enquête.
- 20.06 L'Employeur informe chaque personne salariée concernée des risques inhérents à son travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication en tenant à jour les fiches signalétiques, tel que prévu au programme du gouvernement SIMDUT.
- 20.07 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail la réclamation à la C.S.S.T., en autant qu'il en est informé, et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat.
- 20.08 Une personne salariée victime d'un accident de travail au cours de ses heures de travail est payée jusqu'à la fin de sa journée régulière.
- L'Employeur assume alors le transport approprié pour la personne salariée afin de lui permettre de recevoir les soins médicaux requis par son état.
- 20.09 A l'exception de l'examen médical pré-emploi, tout examen médical exigé par l'Employeur s'effectue durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 21 CONGE DE MATERNITÉ

Il est convenu que les dispositions de la Loi sur les Normes du travail (L.R.Q.,c.N-1.1) concernant le congé de maternité font partie intégrante de la présente convention comme si elles étaient inscrites au complet.

ARTICLE 22 CONGES DE MALADIE

La personne salariée accumule une demi-journée (1/2) de congé maladie par mois travaillé, cent-vingt heures (120) jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année de calendrier.

Au 31 octobre de chaque année, les jours de congés maladie au crédit de la personne salariée sont monnayés à 100% de leur valeur.

L'Employeur peut exiger un certificat médical, après trois (3) jours consécutifs pour attester de l'incapacité à travailler. L'Employeur peut faire vérifier le certificat médical par un médecin de son choix, sans frais pour le salarié.

ARTICLE 23 TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE

Les cadres et les personnes exclues de l'unité d'accréditation incluant les sous-traitants, ne peuvent effectuer du travail qui aurait pour effet de réduire les heures normales de travail ou de créer une mise-à-pied.

ARTICLE 24 FONDS DE SOLIDARITE

24.01 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés de bénéficier de plan d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (FTQ).

24.02 L'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription au Fonds le montant indiqué par la personne salariée pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

Une personne salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

24.03 L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^{ème} jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites en vertu du présent article. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE 25 CONDITIONS PARTICULIERES

25.01 L'Employeur convient de maintenir une (1) salle à manger chauffée avec toilette et eau courante. Cette salle à manger doit minimalement être équipée d'un poêle à deux ronds, d'un four micro-ondes, d'une bouilloire, d'une table et de chaises.

25.02 L'Employeur rembourse le kilométrage effectivement parcouru par la personne salariée qui utilise son véhicule automobile personnel pour ses déplacements dans l'exercice de ses fonctions à la demande de l'Employeur et ce, à raison de 0,47 \$ du kilomètre; la personne salariée doit se conformer aux procédures établies par l'Employeur en utilisant le formulaire de compte de dépenses fourni par l'Employeur, lequel doit être signé et approuvé par lui.

Si le déplacement est de 50 kilomètres ou plus, le remboursement doit être fait dans la même semaine.

25.03 Changements technologiques

Si l'Employeur introduit un nouveau logiciel ou un nouvel équipement informatique ou technologique, l'Employeur doit fournir à ses frais, une formation adéquate et suffisante pour s'assurer que la personne salariée puisse s'acquitter de ses tâches.

ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et se termine le 30 juin 2019.

Les annexes A et B font partie intégrante de la présente convention collective.

26.02 Prolongation

Les conditions de travail contenues dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SHAWINIGAN,

le 8 juillet 2016.

L'EMPLOYEUR:

LE SYNDICAT:



M. Claude Lacombe
Président de la Corporation
Du Cimetière St-Michel
De Shawinigan-Sud



Sylvie Fleurant
Présidente



M. Roger Caron
Responsable des Relations
De travail



Rita Plamondon (UES 800)
Représentante syndicale

ANNEXE « A »
TAUX DE SALAIRE

01-01-2016 1.75%	01-01-2017 1.75%	01-01-2018 2%
15,16\$	15,43\$	15,74\$

ANNEXE « B »

DESCRIPTION DE TÂCHES

Principales fonctions :

- 1- Assurer le service téléphonique;
- 2- Traiter les avis de décès;
- 3- Offrir les services de concession de lot et tenir à jour les registres informatiques ou autres;
- 4- Assurer la bonne marche des programmes mis en place;
- 5- Assurer toutes autres tâches connexes reliées au travail de secrétariat.

Exigences de travail :

Secondaire – Collégial.

Traitement de textes – Environnement Windows (Word-Excel-Internet).

Comptabilité.

Descriptions des compétences :

Bonnes connaissances en traitement de texte (publipostage) sera un atout majeur;

Très bon français;

Être à l'aise de travailler dans un cimetière;

Être en mesure d'offrir nos produits;

Facilité d'apprentissage;

Belle présentation, accueillante et à l'écoute de la clientèle;

Autonome et dynamique;

Avoir de l'initiative.

Expériences de travail :

Avoir travaillé au minimum 2 ans sur un poste de secrétariat.

Conditions de travail :

920
Horaire : 4 jours par semaine à raison de 7.5 heures par jour du mardi au vendredi
pour un minimum de 30 heures par semaine.

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

Cimetière St-Michel de Shawinigan
4670, 12^e Avenue
Shawinigan (Qc)
G9N 6T5

Ci-après : L'Employeur

Et :

L'Union des Employés et Employées de service,
Section locale 800
920, rue de Port-Royal Est
Montréal (Qc)
H2C 2B3

Ci-après : le Syndicat

Ci-après désigné : les Parties

Objet :

**Correction taux de salaire de l'Annexe A pour la durée de la convention.
La durée de la semaine de de travail de l'Annexe B.**

Attendu que les Parties ont signé un renouvellement de convention collective le 8 juillet 2016 pour une durée de trois (3) ans. La convention venant à échéance le 30 juin 2019;

Attendu que les Parties souhaitent actualiser les informations de la convention collective pour refléter les pratiques actuelles dans le milieu de travail;

Les Parties conviennent ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente;
2. Le taux de salaire apparaissant à l'annexe A est corrigé tel que celui consenti à la travailleuse pour la durée de la convention :

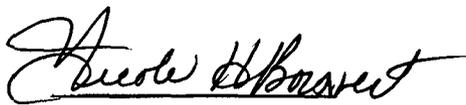
2017-01-01	2018-01-01	2019-01-01
15.57	15.85	16.17

3. L'annexe B est modifiée pour uniformiser la semaine régulière de travail telle qu'elle apparaît à l'article 13.01 de la convention intervenue entre les Parties de façon à ce que le dernier alinéa de l'annexe se lise comme suit :

Conditions de travail :

Horaire : 3 jours par semaine à raison de sept heures trente minutes (7heures 30 minutes) par jour du lundi au vendredi.

En foi de quoi les Parties ont signé à Shawinigan-Sud
ce 12 juillet 2016



Mme Nicole Boisvert
Directrice générale
Pour l'employeur



Mme Sylvie Fleurant
Présidente



Mme Rita Plamondon
Représentante syndicale