

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5160

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-4000

<b>EMPLOYEUR</b>  COMPAGNIE DU CIMETIÈRE SAINT-CHARLES (POUR LE CIMETIÈRE NOTRE-DAME-DE-BELMONT)  1460, BOULEVARD WILFRID-HAMEL QUÉBEC QC G1N 3Y6  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 1853  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-06-03 Date dépôt : 2024-06-06	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2023-12-01 Date d'expiration : 2029-11-30

Remarque :

Sylvie Jobin  
Préposé(e) à l'émission

2024-07-04  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**COMPAGNIE DU CIMETIÈRE**

**SAINT-CHARLES**

**(POUR LE CIMETIÈRE NOTRE-DAME-DE-BELMONT)**



**Cimetière  
Notre-Dame  
de-Belmont**

**ci-après désignée : « L'EMPLOYEUR »**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,**

**SECTION LOCALE 1853**



**Syndicat canadien de  
la fonction publique**  **FPQ**

**ci-après désigné : « LE SYNDICAT »**

**1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2029**



## TABLE DES MATIERES

	Pages
ARTICLE 1	OBJECTIFS ..... 3
ARTICLE 2	DROITS DE LA DIRECTION ..... 4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 4
ARTICLE 4	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT ..... 5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL ..... 5
ARTICLE 6	PRÉLÈVEMENTS DES COTISATIONS SYNDICALES ..... 5
ARTICLE 7	NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES MISES AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR..... 6
ARTICLE 8	CORRESPONDANCE ..... 6
ARTICLE 9	RELATIONS SYNDICAT-EMPLOYEUR ..... 6
ARTICLE 10	INFORMATIONS COMMUNIQUÉES PAR L'EMPLOYEUR ..... 7
ARTICLE 11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ..... 8
ARTICLE 12	ARBITRAGE ..... 9
ARTICLE 13	MESURES DISCIPLINAIRES ..... 10
ARTICLE 14	ANCIENNETÉ ..... 11
ARTICLE 15	PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL..... 12
ARTICLE 16	LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL ..... 12
ARTICLE 17	HEURES DE TRAVAIL ..... 13
ARTICLE 18	CODE VESTIMENTAIRE ET RESPECT DE LA CLIENTÈLE ..... 15
ARTICLE 19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ..... 16
ARTICLE 20	JOURS FÉRIES ET CHOMES ET CONGES MOBILES ..... 17
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES ..... 19
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE ..... 20
ARTICLE 23	ABSENCE AUTORISÉE ..... 22
ARTICLE 24	PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS ..... 23
ARTICLE 25	FONDS DE PENSION OU REER COLLECTIF ..... 25
ARTICLE 26	ACCIDENTS DE TRAVAIL ..... 26
ARTICLE 27	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES ..... 26
ARTICLE 28	SOUS-TRAITANCE ..... 27
ARTICLE 29	CONDITIONS GÉNÉRALES ..... 27
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION ..... 27
ANNEXE « A »	ÉCHELLES DE SALAIRES ET PRIME ..... 29
ANNEXE « B »	CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉES ..... 35

## **ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION**

- 2.01** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- 2.02** L'Employeur n'exercera pas ses droits en dirigeant les personnes salariées d'une manière discriminatoire. Il n'exercera pas ses droits d'une manière qui priverait les personnes salariées actuelles de leur emploi, sauf pour juste cause.

## **ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 3.01** La majorité des personnes salariées ayant choisi le Syndicat comme leur agent de négociation collective, l'Employeur reconnaît, par la présente, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1853 comme étant le seul et unique agent négociateur, au nom et pour toutes ses personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, et ce, exclusivement au Cimetière Belmont, le tout suivant le certificat d'accréditation émis le 30 avril 1975 par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre et s'engage, par la présente, à négocier avec le Syndicat ou avec tout comité autorisé par ce dernier. Ces négociations porteront sur toutes les questions concernant les relations entre les parties contractantes. L'Employeur et le Syndicat s'efforceront de régler tout différend, qui pourrait survenir entre les parties, par des moyens paisibles et harmonieux.
- 3.02** Les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention. Toutefois, l'Employeur peut confier certaines tâches exécutées par les personnes salariées à une personne qui n'est pas couverte par le certificat d'accréditation, si un tel travail est de courte durée ou qu'il est fait dans un but de formation ou d'expérimentation ou dans les cas d'urgence, lorsque les personnes salariées régulières ne sont pas disponibles en nombre suffisant et à condition que le travail ainsi accompli ne réduise pas, en soi, les heures de travail ou le salaire d'une personne salariée. La pratique actuelle demeure en vigueur pour la durée de la convention en ce qui concerne les personnes salariées de bureau.

Les tâches de courte durée mentionnées ci-dessus sont exclusivement :

- a) assister une personne salariée pour installer et désinstaller la descente mécanique de cercueils en hiver seulement ;
  - b) après une tempête de neige, opérer la souffleuse à neige du cimetière Saint-Charles, si nécessaire ;
  - c) faire de l'émondage ou l'abattage d'arbres.
- 3.03** Aucune personne salariée ne sera ni obligée, ni autorisée à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants si celle-ci est incompatible avec les termes de la présente convention collective.

## **ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 4.01** Sous réserve du fait que l'Employeur est une compagnie de cimetière catholique, l'Employeur s'engage à éviter toute distinction, ingérence, restriction ou contrainte à l'égard de toute personne salariée pour toute question d'embauchage, de taux de salaire, de formation, de reclassification, de promotion, de transfert, de licenciement, de rappel, de mesures disciplinaires, de congédiement ou autres, en raison de son âge, sa race, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, ses affiliations politiques, son sexe ou son état civil, son lieu de résidence, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales.
- 4.02** Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, tel que ce concept est défini à la *Loi sur les normes du travail*. L'Employeur et les personnes salariées doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Employeur, il doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.
- 4.03** Les personnes salariées ont l'obligations de prendre connaissance et de signer la politique de l'Employeur en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail.
- 4.04** Il est de la responsabilité de chacun d'adopter une conduite qui est exempte de harcèlement psychologique.

## **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01** Comme condition de maintien de son emploi, toute personne salariée devient et demeure membre en règle du Syndicat, aux termes des statuts et des règlements du Syndicat. Toute personne salariée future de l'Employeur doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche et en demeurer membre en règle.

## **ARTICLE 6 PRÉLÈVEMENTS DES COTISATIONS SYNDICALES**

- 6.01** L'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée toute cotisation, tout droit d'initiation ou toute imposition fixée aux termes des statuts et des règlements du Syndicat et dont la personne salariée est redevable au Syndicat. Le taux de la cotisation, de l'initiation ou de l'imposition fixé par le Syndicat est envoyé à l'Employeur qui n'est tenu à la déduction qu'à partir de la réception d'un tel avis.
- 6.02** Les retenues mentionnées à l'article 6.01 sont déduites de la paie de chaque période de paie et remises par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le quinze (15) du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms et adresses de toutes les personnes salariées dont les salaires ont fait l'objet de retenues.

L'Employeur envoie une copie de cette liste au siège social du Syndicat canadien de la fonction publique.

## **ARTICLE 7 NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES MISES AU COURANT PAR L'EMPLOYEUR**

- 7.01** L'Employeur s'engage à mettre toute nouvelle personne salariée au courant de l'existence de cette convention collective et des conditions d'emploi énumérées aux articles ayant trait au régime syndical et au prélèvement des cotisations.
- 7.02** L'Employeur donne l'occasion à un représentant du Syndicat d'avoir une entrevue pouvant durer jusqu'à soixante (60) minutes avec toute nouvelle personne salariée, pendant les heures normales de travail et sans perte de salaire, au cours du premier mois de son emploi, dans le but d'expliquer à la nouvelle personne salariée les avantages et devoirs découlant de son appartenance au Syndicat et les responsabilités qu'elle a envers l'Employeur et le Syndicat. La personne salariée concernée ainsi que le représentant syndical ne peuvent quitter leur travail sans en avoir avisé préalablement leur supérieur immédiat.

## **ARTICLE 8 CORRESPONDANCE**

- 8.01** Toute correspondance entre les parties, découlant ou relevant de cette convention, se fait entre le directeur général de l'Employeur et le secrétaire du Syndicat.

## **ARTICLE 9 RELATIONS SYNDICAT-EMPLOYEUR**

- 9.01** Aucune personne salariée ou groupe de personnes salariées n'entreprend de représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans l'autorisation expresse du Syndicat. Afin de rendre cette clause applicable, le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des noms de ses responsables. De son côté, l'Employeur remet au Syndicat, sur demande, une liste des personnes habilitées à traiter avec le Syndicat.
- 9.02** Le Syndicat est représenté par trois (3) membres qui forment le comité syndical de négociation.
- 9.03** Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les noms de ses officiers locaux, de ses déléguées ou de ses délégués, de ses représentantes ou de ses représentants locaux et des membres du comité de griefs. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.
- 9.04** Les membres du comité syndical de négociation constituent le comité de griefs tant qu'ils sont à l'emploi de l'Employeur ou jusqu'au moment où ils sont remplacés par leurs successeurs, selon la survenance de la première de ces éventualités.
- 9.05** Toute personne salariée remplissant les fonctions de représentante du Syndicat auprès du comité de négociation a le droit de participer aux séances de négociation de la convention collective sans perte de salaire, si la réunion a lieu pendant les heures de travail.

- 9.06** Ce comité a pour fonctions de s'occuper des griefs, de la négociation de la convention collective et des autres questions intéressant les personnes salariées et de tenter de régler les mécontentements qui pourraient survenir avec l'Employeur.
- 9.07** Le Syndicat a le droit de faire appel à l'aide de représentants du Syndicat canadien de la fonction publique à chaque occasion où il traite ou négocie avec l'Employeur. Le Syndicat a libre accès aux locaux de l'Employeur après en avoir avisé ce dernier, dans la mesure où cela ne nuit pas aux opérations de l'Employeur.
- 9.08** Au cas où l'une des parties désire convoquer une réunion entre l'Employeur et le comité syndical de négociation, la réunion a lieu à l'heure et à l'endroit fixés d'un commun accord. Cette réunion doit se tenir durant les heures de travail. Une telle réunion devrait toutefois avoir lieu, autant que possible, au plus tard six (6) jours ouvrables après que la demande en a été faite.
- 9.09** Au cours de la présente convention collective et pour la négociation de celle à venir, trois (3) membres du comité de négociation syndical peuvent utiliser le temps d'un (1) jour de travail chacun, sans perte de salaire, pour préparer le renouvellement de la convention collective. Cette journée est fractionnable en heures.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, un officier syndical peut être libéré l'équivalent de six (6) jours au total pour voir à toute affaire syndicale, incluant formation, congrès et autres, en donnant un préavis raisonnable à l'Employeur et après approbation par son supérieur hiérarchique. Ces journées peuvent être fractionnables en heure. Le salaire de l'officier syndical ainsi libéré est assumé par le syndicat.

Lors des séances de négociation de la convention collective, le comité syndical de négociation est composé d'un maximum de trois (3) personnes salariées. Lors de toute autre rencontre, notamment les rencontres concernant les griefs ou celles concernant d'autres questions intéressant les personnes salariées, le comité syndical de négociation est alors composé d'une seule personne salariée.

Ces rencontres sont effectuées sur les heures régulières du travail, sans perte de salaire.

## **ARTICLE 10 INFORMATIONS COMMUNIQUÉES PAR L'EMPLOYEUR**

- 10.01** L'Employeur s'engage à mettre le Syndicat au courant de toute modification apportée aux conditions de travail et de salaire des personnes salariées. Un tel avis doit parvenir au Syndicat à temps pour lui accorder un temps raisonnable pour en faire l'étude et, s'il y a lieu, pour présenter ses observations à l'Employeur. Telles modifications ne doivent pas aller à l'encontre des présentes dispositions de la convention collective.
- 10.02** L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat copie de toute décision touchant les personnes salariées, lorsqu'elle est consignée par écrit.

## **ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 11.01** Dans le but de parvenir à un règlement ordonné et rapide de tout grief, l'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical prévu à l'article 9.02, qui a pour devoir d'aider les personnes salariées ayant une plainte à formuler. Le comité aide ces personnes salariées à préparer et à présenter leurs griefs aux termes de la procédure de redressement des griefs.
- 11.02** L'Employeur s'engage à s'abstenir d'entraver, d'intimider ou d'empêcher les membres du comité syndical de négociation ou d'intervenir d'une façon quelconque dans les devoirs qui leur incombent par leur charge syndicale au cours de leurs enquêtes et autres activités visant au redressement des griefs. De son côté, le Syndicat convient et reconnaît que tout membre du comité syndical de négociation est employé dans le but de travailler à pleines journées pour le compte de l'Employeur et qu'il ne quitte pas son travail pendant les heures de travail, sauf dans le but de s'acquitter de ses devoirs au terme de cette convention. Aucun membre du comité ne quitte donc son travail sans avoir obtenu la permission préalable de son supérieur immédiat, laquelle permission peut lui être accordée, et ce, dans les meilleurs délais après que la demande soit faite, sauf en cas de droit de refus au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- 11.03** Au terme de cette convention, un grief est défini comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 11.04** Il est entendu que, en cas de grief, un effort sérieux est fait afin de redresser un tel grief de manière juste et prompte et selon la procédure suivante :

### **Rencontre préliminaire**

La personne salariée ayant un grief à présenter peut en discuter avec un membre du comité syndical de négociation avant de le soumettre par écrit. Une rencontre peut ensuite avoir lieu entre le Syndicat et l'Employeur avant que le grief ne soit soumis par écrit. Cette étape n'est pas obligatoire.

### **Première étape**

Lorsque le grief n'est pas réglé au cours de la rencontre préliminaire, le cas échéant, la personne salariée seule ou accompagnée d'un représentant du Syndicat soumet le grief par écrit, à l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la survenance des faits y ayant donné lieu ou de la connaissance de tels faits.

L'Employeur doit alors accepter ou rejeter le grief, telle décision devant être rendue dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief. À défaut par l'Employeur de rendre sa décision dans tel délai, l'Employeur est réputé rejeter le grief.

Le Syndicat et ses représentants ont le droit d'instituer un grief pour le compte d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées sans passer par l'intermédiaire d'une personne salariée ou du délégué et de demander le redressement d'un tel grief auprès de l'Employeur selon la procédure de redressement des griefs. Un tel grief débute à la première étape.

## **Deuxième étape**

À défaut d'un règlement du grief lors de la première étape, le Syndicat doit transmettre à l'Employeur un avis d'arbitrage, et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'Employeur ou la date à laquelle telle décision est réputée rendue, selon la première éventualité.

## **Troisième étape**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu à la deuxième étape, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de nommer d'office cet arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

**11.05** L'Employeur peut également se prévaloir de la procédure de griefs. En un tel cas, les dispositions de la convention concernant les griefs et l'arbitrage s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

**11.06** Toute réponse à un grief se fait par écrit à toutes les étapes.

**11.07** L'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions relatives à un règlement de grief.

**11.08** Tout délai prévu au présent article est de rigueur et emporte déchéance.

## **ARTICLE 12 ARBITRAGE**

**12.01** La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

**12.02** L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire, d'altérer ou d'amender la convention collective. Toutefois, l'arbitre possède tous les pouvoirs que lui confère le *Code du travail du Québec*.

**12.03** Dans le cas d'un grief déposé à l'encontre d'une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre a le pouvoir de :

- a) maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur ;
- b) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ;
- c) rendre toute autre décision dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation salariale auquel la personne salariée a droit, lorsque la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur est annulée ou réduite par l'arbitre.

- d) si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date de dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

**12.04** S'ils sont disponibles, l'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition d'un grief, au Cimetière Belmont. Si l'Employeur ne dispose pas de locaux, le coût de leur location, le cas échéant, est partagé à parts égales entre les parties.

**12.05** Les honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

## **ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES**

**13.01** Dans la mesure du possible, aucune sanction n'est imposée par l'Employeur sans que la personne salariée concernée n'ait eu l'occasion de se faire entendre.

La personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Le fait de ne pas effectuer cette rencontre ne peut empêcher l'Employeur d'émettre une mesure disciplinaire.

L'Employeur doit fournir à la personne salariée dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition d'une mesure disciplinaire, un avis écrit exposant les motifs de la mesure disciplinaire imposée. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat.

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.

L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire après un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance de tel événement.

**13.02** Une personne salariée ayant travaillé sa période d'essai de soixante-dix (70) jours peut être congédiée, mais un tel congédiement doit être motivé par des raisons valables et sur l'autorité expresse de l'Employeur. En cas de congédiement ou de suspension d'une personne salariée, celle-ci doit être mise au courant des raisons d'une telle mesure disciplinaire en présence de son délégué syndical, et l'Employeur doit aviser sans délai, par écrit, la personne salariée en cause et le Syndicat, des raisons d'un tel congédiement ou d'une telle suspension.

**13.03** À l'exception du congédiement, l'Employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année suivant l'émission de l'avis.

L'Employeur s'engage à ne pas divulguer quelque mesure disciplinaire qui n'est plus active à un tiers, sauf s'il y est tenu en raison d'une ordonnance d'un tribunal ou d'un organisme habilité.

## **ARTICLE 14 ANCIENNETÉ**

- 14.01** « Ancienneté » désigne la durée de service accompli dans l'unité de négociation. L'ancienneté sert à déterminer la préférence ou la priorité pour les promotions, les mutations, les rétrogradations, les licenciements et les rappels au travail. L'ancienneté est applicable à l'unité de négociation en entier.
- 14.02** L'Employeur tient à jour une liste d'ancienneté indiquant les dates d'entrée en service. Une liste d'ancienneté en règle est envoyée au Syndicat et affichée sur tous les tableaux d'affichage en janvier de chaque année.
- 14.03** Toute personne salariée nouvellement embauchée est considérée comme une personne salariée temporaire pendant une durée de soixante-dix (70) jours travaillés à partir de la date de son embauche. Au cours de cette période d'essai, la personne salariée jouit de tous les droits et privilèges contenus dans la présente convention, à l'exception du droit de déposer un grief à l'encontre de tout congédiement. Ainsi, l'emploi d'une telle personne salariée temporaire peut prendre fin à n'importe quel moment au cours de la période d'essai, sans recours à la procédure de redressement des griefs. Une fois sa période d'essai accomplie, l'ancienneté de la personne salariée compte à partir de la date initiale de son entrée en service.
- 14.04** La personne salariée ne perd pas son droit d'ancienneté en cas d'absence par suite de maladie, accident ou congé sans solde approuvé par l'Employeur.
- 14.05** La personne salariée perd son emploi et son ancienneté uniquement dans les cas suivants :
- 1) congédiement pour cause juste et suffisante, sans réintégration ultérieure ;
  - 2) démission ;
  - 3) mise à pied ou licenciement excédant deux (2) ans, à moins d'une entente à intervenir avec l'Employeur ;
  - 4) lorsqu'en arrêt de travail en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une lésion professionnelle depuis plus de deux (2) ans, à moins d'une entente à intervenir avec l'Employeur.
- 14.06** La personne salariée perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants :
- 1) absence excédant cinq (5) jours ouvrables, sans motif raisonnable et sans donner avis à l'Employeur, sauf s'il était raisonnablement impossible à la personne salariée de donner un tel avis, dont la preuve lui incombe ;
  - 2) manque, de la part d'une personne salariée, de reprendre le travail à la suite d'un licenciement suivi d'un rappel au travail, dans les sept (7) jours civils suivant le rappel, sauf pour cause de maladie ou autre raison valable. Le rappel au travail se fera par lettre recommandée, et la personne salariée est tenue de tenir l'Employeur au courant de son adresse courante ;

## **ARTICLE 15 PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL**

- 15.01** L'Employeur avise le Syndicat par écrit de tout poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'unité de négociation et affiche un avis à cet effet sur tous les tableaux d'affichage pendant une durée minimale d'une (1) semaine afin que toutes les personnes salariées soient au courant du poste et puissent poser leur candidature par écrit.
- 15.02** Un tel avis contient les renseignements suivants : nature du poste, qualités requises, connaissances et éducation requises, habiletés, équipe, taux ou échelle de salaire. Les qualités requises ne seront pas établies de manière arbitraire ou discriminatoire.
- 15.03** Les deux (2) parties contractantes reconnaissent le principe d'avancement au sein du Cimetière Belmont.
- 15.04** Lors de tout mouvement de main-d'œuvre au sein du groupe des personnes salariées, comme une mutation ou une promotion, l'Employeur s'engage à nommer la personne candidate possédant la plus grande ancienneté, à condition qu'elle réponde aux exigences minimales du poste ou qu'elle ait une expérience pertinente. Toute nomination au sein de l'unité de négociation devrait être faite dans les trois (3) semaines suivant l'affichage.
- 15.05** La personne salariée à laquelle le poste est attribué est mis à l'essai pendant une période travaillée de soixante-dix (70) jours. Sous réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion provisoire devient définitive après la période d'essai travaillée de soixante-dix (70) jours. Au cas où la personne salariée ne remplirait pas sa tâche d'une manière satisfaisante au cours de ce délai ou au cas où elle s'avèrerait inapte à remplir ses nouvelles fonctions, elle est réintégrée à son ancienne fonction. Toute autre personne salariée promue ou transférée à l'occasion de ce mouvement de main-d'œuvre est elle aussi réintégrée à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté et au salaire de son ancienne fonction.
- 15.06** L'Employeur avise le Syndicat de toute embauche, toute nomination, tout licenciement, toute mise à pied, tout transfert, tout rappel au travail et toute cessation d'emploi.

## **ARTICLE 16 LICENCIEMENTS ET RAPPELS AU TRAVAIL**

- 16.01** Les deux parties reconnaissent que les droits des personnes salariées doivent augmenter en proportion de l'ancienneté. Par conséquent, en cas de licenciement, les personnes salariées seront licenciées en ordre inverse de leur ancienneté. Elles seront rappelées au travail dans l'ordre de leur ancienneté, à condition qu'elles soient aptes à accomplir le travail en question.

Le retour aux études autorisé par l'Employeur et en lien avec les tâches de la personne salariée n'est pas considéré comme une démission.

**16.02** L'Employeur n'embauche aucune nouvelle personne salariée tant qu'il n'a pas donné à toutes ses personnes salariées licenciées ou mises à pied, n'ayant pas perdu leur ancienneté suivant les dispositions de l'article 14 de la convention, la possibilité de reprendre le travail.

**16.03** L'Employeur donne un préavis écrit à toute personne salariée devant être licenciée ou mise à pied, selon ce tableau.

<b>Service continu</b>	<b>Durée de l'avis</b>
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Malgré ce qui précède, l'Employeur remet un préavis de deux (2) semaines aux personnes salariées permanentes régulières saisonnières.

## **ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL**

**17.01** Les personnes salariées de bureau travaillent trente-cinq (35) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de travail, soit du lundi au vendredi ou du mardi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30 et le samedi de 8 h 30 à 16 h 30 selon les cas, avec une période d'une (1) heure allouée pour le dîner. La personne salariée de bureau peut obtenir un congé de fin de semaine en utilisant les différentes banques à son crédit, sur permission de l'Employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. Après entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée peut convenir de modifier les heures de début et de fin de sa journée de travail.

**17.02** Les autres personnes salariées comprises dans l'unité de négociation travaillent quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi inclusivement, de 8 h à 17 h selon les cas, avec une période d'une (1) heure allouée pour le dîner. Cet horaire peut varier selon les besoins d'opération, sur préavis de 24 heures de l'Employeur ou, en cas d'urgence, sans préavis.

Après entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée peut décider de ne pas prendre ses deux pauses de quinze (15) minutes et ainsi, terminer sa journée de travail trente (30) minutes plus tôt.

### **17.03 Période de congé hebdomadaire**

Les personnes salariées bénéficient de deux (2) jours consécutifs de congé par semaine.

### **17.04 Périodes de pause**

Toutes les personnes salariées ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans la matinée et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, lesquelles doivent être prises autant que possible, sur les lieux du travail, sans perte de salaire. Si pour une raison reliée au travail les pauses ne sont pas prises, la personne salariée peut terminer sa journée jusqu'à trente (30) minutes plus tôt avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

### **17.05 Périodes de repas**

Les personnes salariées bénéficient d'une période de repas d'une (1) heure. Les personnes salariées peuvent décider de prendre leur période de repas au même moment afin de dîner ensemble, dans la mesure où il n'y a aucune interruption de service pendant la période de repas. Si pour une raison reliée au travail la période de diner ne peut être prise, la personne salariée pourra, avec l'autorisation de son supérieur immédiat, déplacer celle-ci, finir sa journée plus tôt ou être rémunérée au taux applicable pendant cette heure.

### **17.06 Modifications ponctuelles aux horaires de travail**

Dans le but d'assurer une certaine flexibilité des horaires de travail, il peut arriver occasionnellement que l'Employeur modifie l'horaire de travail d'une personne salariée sur préavis de vingt-quatre (24) heures de l'Employeur.

**17.07** Lorsque l'Employeur fait varier l'horaire, en donnant le préavis de vingt-quatre (24) heures, les heures travaillées dans cet horaire de travail modifié font alors partie de la semaine normale de travail.

### **17.08 Horaire en cas de neige ou de verglas**

En cas de neige ou de verglas, la personne salariée qui occupe un poste d'entretien extérieur peut être appelée à débiter sa journée de travail dès 7 h, et ce, afin d'assurer un accès sécuritaire aux établissements de l'Employeur. À cette occasion, la personne salariée pourra devancer son heure de départ après entente avec son supérieur immédiat.

### **17.09 Application Mobile-Punch**

L'Employeur peut demander à une personne salariée d'utiliser l'application Mobile-Punch sur un téléphone portable ou toute autre application similaire, pendant les heures de travail.

## **ARTICLE 18 CODE VESTIMENTAIRE ET RESPECT DE LA CLIENTÈLE**

**18.01** Les personnes salariées qui travaillent à l'extérieur doivent revêtir l'uniforme prescrit par l'Employeur durant leur présence sur les lieux du travail. L'Employeur remettra aux personnes salariées régulières permanentes et aux personnes salariées à temps partiel affectées à des travaux extérieurs l'uniforme suivant :

- Cinq (5) paires de pantalons
- Cinq (5) chandails polo identifiés au nom de la compagnie
- Deux (2) casquettes identifiées au nom de la compagnie.
- Une (1) tuque identifiée au nom de la compagnie.
- Une (1) paire de botte d'été
- Une (1) paire de botte d'hiver
- Un (1) manteau identifié au nom de la compagnie
- Une (1) veste ou un polar identifié au nom de la compagnie

**18.02** L'Employeur remettra aux personnes salariées régulières permanentes et aux personnes salariées à temps partiel affectées au travail de bureau l'uniforme suivant :

- Un (1) porte-nom
- Un (1) veston noir.

L'Employeur remettra aux personnes salariées régulières permanentes et aux personnes salariées à temps partiel affectées au travail de bureau et devant aller à l'extérieur l'uniforme suivant :

- Une (1) paire de botte
- Une (1) veste ou un polar identifié au nom de la compagnie
- Une (1) casquette identifiée au nom de la compagnie.
- Une (1) tuque identifiée au nom de la compagnie.

**18.03** L'Employeur remettra aux personnes salariées saisonnières l'uniforme suivant :

- Cinq (5) paires de pantalons
- Cinq (5) chandails polo identifiés au nom de la compagnie
- Une (1) casquette identifiée au nom de la compagnie
- Une (1) paire de botte d'été
- Une (1) veste ou un polar identifié au nom de la compagnie

**18.04** L'Employeur remplace l'uniforme aux deux (2) ans, sur remise des équipements remplacés ou avant, sur présentation de tels équipements.

## **ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**19.01** Pour les personnes salariées de bureau, tout travail accompli après trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine est rémunéré à taux et demi (150 %) du salaire régulier.

Pour les autres personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, tout travail accompli après quarante (40) heures au cours d'une semaine est rémunéré à taux et demi (150 %) du salaire régulier.

**19.02** Une personne salariée peut convenir de mettre en banque les heures supplémentaires effectuées. Après entente avec l'Employeur, elle pourra bénéficier d'un crédit de congé d'une durée équivalente, en tenant compte du taux de temps supplémentaire (150 %), jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures ou quarante (40) heures selon le cas.

Ces heures de congé sont prises après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**19.03** Lorsque du temps supplémentaire est requis, les personnes salariées sont appelées selon la liste d'ancienneté et sont rémunérées pour un minimum de trois (3) heures, sauf s'il s'agit de temps supplémentaire travaillé en continu après la journée de travail, auquel cas le temps travaillé est rémunéré selon les dispositions de l'article 19.01.

**19.04** Deux (2) fois par année, soit à la fin de la période hivernale et à la fin de la période estivale, l'Employeur transmet à la personne salariée la compilation des heures supplémentaires mises en banque.

## **ARTICLE 20 JOURS FERIES ET CHOMES ET CONGES MOBILES**

**20.01** Les jours suivants sont considérés comme étant des jours fériés et chômés.

- le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An ;
- le lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des patriotes ;
- la Saint-Jean-Baptiste ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâce ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël.

**20.02** Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

**20.03** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé payé, à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse, dont la preuve incombe à la personne salariée.

**20.04** Si l'un des jours mentionnés plus haut tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, selon la décision de l'Employeur, à moins que la fête n'ait été reportée à une date ultérieure après entente entre le Syndicat et l'Employeur, sous réserve que jamais le cimetière ne puisse être fermé plus de deux jours et demi (2 ½) consécutifs en raison des jours fériés et chômés. Advenant l'application de cette situation, pour les lendemains de Noël et du Jour de l'An, l'Employeur peut demander à une personne salariée d'être au travail si un besoin de service survient, et ce, en lui donnant un préavis de dix (10) jours.

Le calendrier d'application des jours chômés déplacés ou reportés par application de la présente clause est joint à la présente convention comme annexe « B ».

**20.05** Si l'un de ces jours tombe au cours des vacances payées ou lors d'un congé hebdomadaire, la personne salariée régulière a droit de prendre une (1) journée additionnelle de congé.

**20.06** La personne salariée requise de travailler lors de l'un des jours de fête énumérés à l'article 20.01, est rémunérée à temps double (200 %) pour la période travaillée ou reçoit un crédit de congé compensatoire équivalent à la période travaillée au taux du temps supplémentaire applicable, à être pris à un moment convenant à l'Employeur et à la personne salariée, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

Lors d'une messe commémorative, la personne salariée requise de travailler est rémunérée, à son choix, à temps et demi (150 %) pour la période travaillée ou reçoit un crédit de congé compensatoire non monnayable équivalent à la période travaillée à temps double (200 %) à être pris à un moment convenant à l'Employeur et à la personne salariée, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**20.07** Si la personne salariée démissionne, les jours de congés fériés reportés n'ayant pas été pris lui sont payés lors de son départ au salaire prévu à la convention au moment de son départ.

**20.08** Deux (2) fois par année, soit à la fin de la période hivernale et à la fin de la période estivale, l'Employeur transmet aux personnes salariées la compilation des jours fériés mis en banque.

**20.09** Les personnes salariées régulières permanentes bénéficient de quatre (4) congés mobiles non remboursables par année civile. Ces congés mobiles ne peuvent être reportés à l'année suivante.

Les personnes salariées à temps partiel bénéficient de deux (2) congés mobiles non remboursables par année civile. Ces congés mobiles ne peuvent être reportés à l'année suivante.

Les personnes salariées temporaires temps plein bénéficient d'un (1) congé mobile après une (1) année de service continu, de deux (2) congés mobiles après deux (2) années de service continu et de quatre (4) congés mobiles après trois (3) années ou plus de service continu.

Les personnes salariées saisonnières temps plein bénéficient du même nombre de congés mobiles que les personnes salariées permanentes régulières mais au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année.

Les congés mobiles sont des jours au choix de la personne salariée, en autant que celui-ci en avise par écrit l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance lequel ne peut refuser sans motif valable.

## **ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES**

**21.01** Toute personne salariée a droit :

- a) si elle a moins d'un (1) an de service continu, à quatre (4) pour cent à son taux normal de salaire ;
- b) si elle a entre un (1) an et sept (7) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux normal de salaire ;
- c) si elle a entre huit (8) ans et quatorze (14) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux normal de salaire ;
- d) si elle a entre quinze (15) ans et vingt-quatre (24) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux normal de salaire ;
- e) si elle a vingt-cinq (25) ans et plus de service continu, à six (6) semaines de vacances payées à son taux normal de salaire régulier ;

**21.02** La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

**21.03** Les périodes de vacances sont déterminées par l'Employeur entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année courante ou à toute autre période avec la permission de l'Employeur, en tenant compte du choix exprimé par chaque personne salariée par ordre d'ancienneté pour les deux (2) premières semaines. Toutefois, sauf situation exceptionnelle, aucune personne salariée ne peut prendre de vacances entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 juin. Les vacances doivent alors être autorisées par la direction générale.

**21.04** La rémunération pour vacances est remise selon l'article 24 de la présente convention collective.

**21.05** Si, pour une raison ou une autre, une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

**21.06** La personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qui est toujours en arrêt de travail en rapport avec cette lésion professionnelle au début de la période fixée pour ses vacances peut, si elle le désire, reporter ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.

**21.07** L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, et les personnes salariées doivent exprimer leur choix avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances est déterminée et affichée avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

## ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE

**22.01** « Congé de maladie » désigne toute période pendant laquelle une personne salariée est incapable de fournir sa prestation de travail, ayant ainsi le droit de s'absenter de son travail, en raison d'une invalidité causée par une maladie ou d'un accident, à l'exclusion d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. c. A-3.001).

**22.02** Toute personne salariée régulière et permanente, tel que déterminée à l'article 1.02 a), a droit à un crédit de congé de maladie d'une journée et quart (1 ¼) par mois de service travaillé au cours d'une période de douze (12) mois, depuis le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en question. Elle a le droit d'accumuler toute portion inutilisée de son congé de maladie pour en tirer profit plus tard.

Toute personne salariée à temps partiel, tel que déterminée à l'article 1.02 b), cumule les journées de congé de maladie prévues au paragraphe précédent au prorata des journées travaillées hebdomadairement, selon son horaire habituel de travail. Ainsi, la personne salariée à temps partiel ayant un horaire habituel d'une journée (1) par semaine cumule un quart de journée (¼) par mois, celle à temps partiel ayant un horaire habituel de deux (2) jours par semaine cumule une demi-journée (½) par mois et ainsi de suite.

Chaque personne salariée temporaire a droit à un crédit de congé de maladie d'une journée et quart (1 ¼) par cent soixante (160) heures de service travaillées, à partir du 1<sup>er</sup> décembre de l'année en question. Elle a le droit d'accumuler toute portion inutilisée de son congé de maladie pour en tirer profit plus tard.

**22.03** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate d'une personne salariée, celle-ci a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à cinq (5) journées de congé de maladie accumulées, par maladie. L'Employeur se réserve le droit de demander une pièce justificative lorsque l'absence est de trois (3) jours ou plus.

**22.04** Toute journée ouvrable normale, à l'exception des jours fériés, pendant laquelle une personne salariée est absente pour congé de maladie, selon la définition contenue à l'article 22.01, est retranchée de son congé de maladie accumulé.

**22.05** En cas d'une absence pour un congé de maladie de trois (3) jours ouvrables ou plus, la personne salariée doit fournir à l'Employeur, dès que possible, un certificat établi par son médecin traitant attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions pour cause de santé, indiquant la date probable de son retour au travail. Dans tous les cas, l'Employeur peut exiger une déclaration écrite de la personne salariée.

Dans tous les cas d'absence, la personne salariée doit en avertir l'Employeur dès que possible, à moins d'impossibilité dont la preuve lui incombe. L'Employeur se réserve le droit de contrôler la justification de toute absence et, lorsque la situation le requiert, peut exiger de la personne salariée qu'elle lui procure un certificat émanant de son médecin traitant, sur lequel sont indiqués le diagnostic, le traitement médical en cours, les limitations fonctionnelles et la date probable de retour au travail.

**22.06** Toute personne salariée reprenant le travail après un congé non payé, quelle qu'en soit la raison, ou après avoir été licenciée ou mise à pied à la suite d'un manque de travail, n'a pas droit aux crédits de congé de maladie pour la période de son absence. En un tel cas, elle conserve toutefois tous ses crédits de congé de maladie accumulés auxquels elle avait droit au début du congé, de la mise à pied ou du licenciement.

**22.07** Toute personne salariée non admissible au congé de maladie ou incapable de reprendre le travail après avoir épuisé son crédit de congé de maladie, a droit à un congé de maladie non payé.

**22.08** L'Employeur s'engage à maintenir un régime d'assurances collectives et à informer le Syndicat de toute modification apportée à ce régime.

Le coût de la prime est assumé à quarante pour cent (40 %) par les personnes salariées et à soixante pour cent (60 %) par l'Employeur.

**22.09** Toute personne salariée disposant de plus de douze (12) jours de congé de maladie accumulés à son crédit reçoit, au 30 novembre de chaque année, le solde de ses congés de maladie non utilisés au cours de l'année, au taux du salaire régulier en vigueur pendant cette période.

L'Employeur verse, sur un relevé de paie distinct, les journées de maladie non utilisées selon le choix de la personne salariée, soit :

- étalé sur des paies ne dépassant pas quarante (40) heures ou trente-cinq (35) heures par semaine, selon le cas ;

ou

- placé totalement dans son régime enregistré d'épargne-retraite (REER), en prélevant les déductions à la source prévues aux lois applicables le cas échéant, à condition que la personne salariée réponde aux exigences fiscales concernant les sommes annuelles maximales pouvant être déposées dans son régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et qu'elle remplisse le formulaire de déclaration que lui remet l'Employeur.

Si la personne salariée ne peut se prévaloir des deux premiers choix, l'Employeur verse le solde des congés de maladie accumulés avec la paie suivant le 30 novembre de chaque année.

Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi, l'Employeur doit lui rembourser les congés de maladie accumulés et non utilisés au prorata de la période écoulée.

En cas de décès de la personne salariée, ses congés de maladie accumulés et non utilisés sont payés à sa succession, au prorata de la période écoulée, sous forme d'une prime en espèces.

## **ARTICLE 23 ABSENCE AUTORISÉE**

**23.01** Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire s'ils ont besoin de s'absenter temporairement, conformément aux dispositions de l'article 9.08 de la convention collective, lorsqu'ils négocient avec l'Employeur le renouvellement de la convention collective ou qu'ils discutent avec lui d'un grief.

**23.02** Toute personne salariée élue ou nommée pour représenter le Syndicat lors d'un congrès ou d'un séminaire a droit, sur demande préalable écrite faite à l'Employeur, à une absence autorisée non payée, sans perte d'ancienneté. Cependant, pas plus d'une (1) personne salariée à la fois ne peut s'absenter, et le nombre maximal de jours d'absence est de dix (10) par année pour l'ensemble des personnes salariées.

**23.03** L'Employeur reconnaît le droit des personnes salariées de participer aux affaires publiques. Il accorde, par conséquent, un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à tout salarié qui en fait la demande préalable écrite dans le but de se présenter à des élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires.

Toute personne salariée élue ou choisie pour occuper un poste à plein temps, au service du Syndicat ou d'un organisme auquel ce dernier est affilié, et toute personne salariée élue à une charge publique ont droit à un congé non payé, sans perte d'ancienneté, d'une durée pouvant atteindre un (1) an. Un tel congé est renouvelé sur demande d'année en année, tant que la personne salariée occupe le poste ou la charge.

**23.04** Une personne salariée a droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté, pour les motifs suivants :

- a) décès du conjoint ou de l'enfant de la personne salariée : cinq (5) jours de congé payés ;
- b) décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur de la personne salariée : trois (3) jours de congé payés ;
- c) décès du beau-père, de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère de la personne salariée : deux (2) jours de congé payés ;
- d) décès du beau-frère ou de la belle-sœur de la personne salariée : un (1) jour de congé payé ;
- e) lors des décès mentionnés ci-dessus, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si les funérailles ont lieu hors de la province ;
- f) ces congés sont accordés à compter de la date du décès jusqu'à celle des funérailles et seulement pour les jours où la personne salariée aurait autrement dû travailler.

**23.05** Une personne salariée a également droit à un congé payé, sans perte d'ancienneté, pour les motifs suivants :

- a) mariage ou union civile de la personne salariée : trois (3) jours ouvrables, y compris le jour du mariage ;
- b) mariage ou union civile d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de la personne salariée : le jour du mariage ;
- c) naissance d'un enfant de la personne salariée : deux (2) jours de congé payés.

**23.06** À l'occasion d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, les personnes salariées concernées quittent l'ouvrage quatre heures avant la fermeture des bureaux de scrutin, sans perte de salaire.

**23.07** La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal ou d'un arbitre de griefs à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie a alors droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'Employeur s'engage alors à lui rembourser la différence entre son salaire réel et l'indemnité ou allocation éventuelle, à l'exception des sommes reçues pour ses repas, déplacements ou autres dépenses qui lui sont payées pour son service en tant que juré ou témoin. La personne salariée fournit à l'Employeur une pièce justificative prouvant son titre de témoin ou de juré et indiquant les sommes ainsi reçues.

**23.08** Aux fins de la convention, les parties appliquent notamment les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) ainsi que celles de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) pour les fins de tout congé de maternité et de congé parental d'une personne salariée.

**23.09** La personne salariée ayant au moins deux (2) ans de service a droit, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder 30 jours. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée et les dates de ce congé. L'Employeur prend les dispositions nécessaires afin d'assurer une réponse à la personne salariée dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande.

## **ARTICLE 24 PAIEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS**

**24.01** Les salaires sont payés chaque semaine, le jeudi, et correspondent à l'annexe « A » ci-jointe, formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque personne salariée reçoit un relevé détaillé de son salaire et des retenues.

Le paiement du salaire se fait au moyen d'un dépôt direct au compte bancaire de la personne salariée. Les vacances et les journées de maladie sont payées sur une paie distincte.

**24.02** Les personnes salariées régulières, travaillant à temps partiel, ont droit au taux de salaire, conditions d'emploi et avantages prévus par la présente convention, en proportion des heures de travail accomplies.

**24.03 Majoration des taux de salaire**

**a) Période du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 novembre 2024**

Les taux de salaire en vigueur le 30 novembre 2023 sont majorés, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023, d'un pourcentage égal à trois virgule cinquante pour cent (3,50 %). Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

**b) Période du 1<sup>er</sup> décembre 2024 au 30 novembre 2025**

Les taux de salaire en vigueur le 30 novembre 2024 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2024, d'un pourcentage égal à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

Si l'inflation annuelle pour le Québec, en date du 30 novembre 2024, est supérieure à 2,75 %, un ajustement des salaires d'un maximum d'un pourcent (1%) sera apporté, pour une majoration totale maximale des taux de salaire en vigueur au 30 novembre 2024 de trois virgule vingt-cinq pourcent (3,25%).

**c) Période du 1<sup>er</sup> décembre 2025 au 30 novembre 2026**

Les taux de salaire en vigueur le 30 novembre 2025 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2025, d'un pourcentage égal à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

Si l'inflation annuelle pour le Québec, en date du 30 novembre 2025, est supérieure à 2,75 %, un ajustement des salaires d'un maximum d'un pourcent (1%) sera apporté, pour une majoration totale maximale des taux de salaire en vigueur au 30 novembre 2025 de trois virgule vingt-cinq pourcent (3,25%).

**d) Période du 1<sup>er</sup> décembre 2026 au 30 novembre 2027**

Les taux de salaire en vigueur le 30 novembre 2026 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2026, d'un pourcentage égal à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %). Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

Si l'inflation annuelle pour le Québec, en date du 30 novembre 2026, est supérieure à 2,75 %, un ajustement des salaires d'un maximum d'un pourcent (1%) sera apporté, pour une majoration totale maximale des taux de salaire en vigueur au 30 novembre 2026 de trois virgule vingt-cinq pourcent (3,25%).

**e) Période du 1<sup>er</sup> décembre 2027 au 30 novembre 2028**

Les taux de salaire en vigueur le 30 novembre 2027 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2027, d'un pourcentage égal à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A ».

Si l'inflation annuelle pour le Québec, en date du 30 novembre 2027, est supérieure à 2,75 %, un ajustement des salaires d'un maximum d'un pourcent (1%) sera apporté, pour une majoration totale maximale des taux de salaire en vigueur au 30 novembre 2027 de trois virgule vingt-cinq pourcent (3,25%).

**f) Période du 1<sup>er</sup> décembre 2028 au 30 novembre 2029**

Les taux de salaire en vigueur le 30 novembre 2028 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2028, d'un pourcentage égal à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %). Les taux ainsi majorés apparaissent à l'annexe « A »

Si l'inflation annuelle pour le Québec, en date du 30 novembre 2028, est supérieure à 2,75 %, un ajustement des salaires d'un maximum d'un pourcent (1%) sera apporté, pour une majoration totale maximale des taux de salaire en vigueur au 30 novembre 2028 de trois virgule vingt-cinq pourcent (3,25%).

**24.04** L'Employeur peut reconnaître les années d'expériences antérieures dans un emploi similaire au terme de la période d'essai de soixante-dix (70) jours de la personne salariée.

**24.05** Une prime de chef d'équipe peut être versée à une personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, agit dans l'exercice de ses fonctions comme tel, en plus de remplir la fonction qui lui est proprement attribuée, tout en restant sous la direction d'un superviseur. Le rôle d'un chef d'équipe est d'organiser, diriger et contrôler les opérations, de la façon demandée, à l'exception des mesures disciplinaires.

La personne salariée qui est nommée comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de soixante-quinze sous (0,75 \$) qui s'additionne à son taux horaire pour la totalité de ses trente-cinq (35) heures ou quarante (40) heures rémunérées, et ce, peu importe qu'il soit ou non au travail, à compter de la signature de la présente convention collective.

## **ARTICLE 25 FONDS DE PENSION OU REER COLLECTIF**

**25.01** L'Employeur et les personnes salariées régulières permanentes, les personnes salariées à temps partiel, les personnes salariées saisonnières ainsi que les personnes salariées temporaires contribuent au REER collectif Belmont, dans une proportion égale se situant entre un pour cent (1 %) et six pour cent (6 %). L'Employeur agit à titre de répondant uniquement à l'égard du contrat de rente collective, et les personnes salariées ainsi que le Syndicat dégagent l'Employeur de toute responsabilité en ce qui a trait au rendement du régime ainsi qu'à son administration.

La personne salariée informe annuellement, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre, l'Employeur du pourcentage de sa contribution. À défaut par la personne salariée de fournir une telle information à l'Employeur, le même pourcentage est maintenu.

La personne salariée ayant atteint l'âge de soixante et cinq (65) ans, peut cesser de participer au REER collectif Belmont. La personne salariée doit aviser l'Employeur au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) décembre.

## **ARTICLE 26 ACCIDENTS DE TRAVAIL**

**26.01** L'Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées sur les lieux de travail, et le Syndicat y collabore.

**26.02** La *Loi sur les accidents du travail du Québec et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) s'applique automatiquement à toutes les personnes salariées.

**26.03** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées sur les lieux de travail.

**26.04** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à former un comité paritaire afin d'étudier les modalités de mise en place et de fonctionnement du programme de santé et de sécurité du travail. Une personne salariée du Cimetière Notre-Dame-de-Belmont sera membre de ce comité.

Les membres du comité déterminent leur mode de fonctionnement. Toutefois, le comité se réunit au moins une (1) fois par année.

**26.05** Toute inspection gouvernementale ou toute étude ou recherche sur la santé ou la sécurité des personnes salariées s'effectue en collaboration avec le comité formé à l'article 26.04.

**26.06** L'Employeur remet au comité des copies de formulaires requis par la CNESST pour le traitement des cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné des pertes de temps de travail.

## **ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES**

**27.01** Aucune personne salariée régulière ne sera congédiée par l'Employeur par suite de la mécanisation ou de changements techniques. Une personne salariée déplacée de son travail par suite de changements ou améliorations technologiques n'aura pas à subir de réduction de son salaire normal ; il aura en outre la possibilité de se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour pourvoir un autre poste vacant.

**27.02** L'Employeur n'embauche pas de nouvelles personnes salariées, et ce, tant qu'il n'a pas avisé les personnes salariées concernées par ces changements et des changements technologiques qu'il propose d'introduire. Dans un tel cas, les personnes salariées concernées par ces changements bénéficieront, si elles possèdent les exigences minimales du poste ou de l'expérience pertinente, d'une période d'essai d'un maximum de soixante-dix (70) jours afin de leur permettre d'acquérir les nouvelles connaissances ou habiletés nécessaires à l'obtention du nouveau poste de travail. Sous réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion provisoire devient définitive après la période d'essai travaillée de soixante-dix (70) jours. Au cas où la personne salariée ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante au cours de ce délai ou au cas où elle s'avère inapte à remplir ses nouvelles fonctions, elle est réintégrée à son ancien poste de travail, s'il n'a pas été aboli par l'introduction du changement technologique.

## **ARTICLE 28 SOUS-TRAITANCE**

**28.01** L'Employeur convient qu'aucun travail exécuté actuellement par les personnes salariées ne sera sous-traité, transféré, assigné, cédé en entier ou en partie à une personne, entreprise ou employé qui n'est pas couvert par le certificat d'accréditation. Toutefois, l'Employeur peut confier certaines tâches exécutées par les personnes salariées à une personne qui n'est pas couverte par le certificat d'accréditation, si un tel travail est de courte durée, tel que précisé à l'article 3.02 de la présente convention collective, ou qu'il est fait dans un but de formation ou d'expérimentation ou, dans les cas d'urgence, lorsque les personnes salariées régulières ne sont pas disponibles en nombre suffisant et à condition que le travail ainsi accompli ne réduise pas, en soi, les heures de travail ou le salaire d'une personne salariée.

## **ARTICLE 29 CONDITIONS GÉNÉRALES**

**29.01** L'Employeur met à la disposition des personnes salariées des aménagements convenables pour prendre leurs repas et pour se changer.

**29.02** L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage disposés de telle façon que toutes les personnes salariées y trouvent accès ; le Syndicat a uniquement le droit d'y afficher des avis d'assemblées et tout autre avis pouvant intéresser les personnes salariées, à condition qu'ils soient reliés à leur emploi. Les documents affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

## **ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION**

**30.01** La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2023 et se termine le 30 novembre 2029.

**30.02** Toute modification jugée nécessaire à la présente convention peut être faite d'un commun accord, n'importe quand pendant la durée de la convention, à condition toutefois qu'elle le soit par écrit et signée par l'Employeur et par le Syndicat.

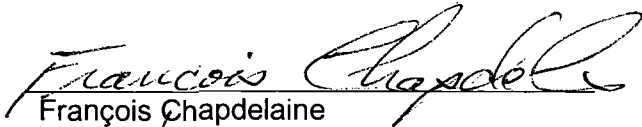
**30.03** Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

**30.04** La convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, le 3 Juin 2024.

**COMPAGNIE DU CIMETIÈRE  
SAINT-CHARLES**

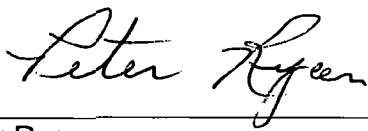
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 1853**

  
François Chapdelaine

Directeur général

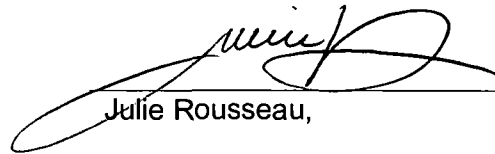
  
Stéphane St-Laurent

Président du syndicat S.L 1853



Peter Ryan

Membre du conseil d'administration



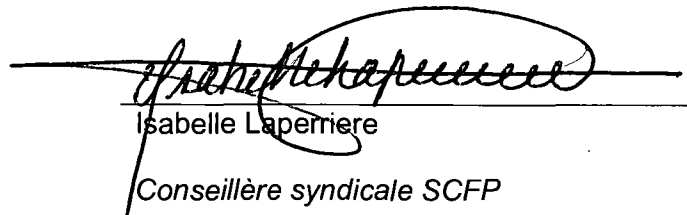
Julie Rousseau,

Secrétaire Générale SL.1853



M<sup>me</sup> Karine Dubois

Représentante de l'Employeur

  
Isabelle Laperrière  
Conseillère syndicale SCFP

## ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES

ANNÉE DE SALAIRE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2023 AU 30 NOVEMBRE 2024

Titres d'emploi	Classe Salariale	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service
		Moins de 2 ans	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 et +
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Manoeuvre de cimetièrè (niv.1)	1	21.56 \$	21.77 \$	21.98 \$	22.21 \$	22.66 \$	22.88 \$	23.11 \$	23.34 \$	23.81 \$
Préposé au coupe bordure	1	21.56 \$	21.77 \$	21.98 \$	22.21 \$	22.66 \$	22.88 \$	23.11 \$	23.34 \$	23.81 \$
Réceptionniste	2	22,85 \$	23.08 \$	23.31 \$	23.54 \$	24.00 \$	24.24 \$	24.48 \$	24.73 \$	25.21 \$
Manœuvre de cimetièrè (niv.2)	3	24.22 \$	24.46 \$	24.71 \$	24.95 \$	25.45 \$	25.71 \$	25.97 \$	26.23 \$	26.74 \$
Conseiller/service aux familles (niv.1)	3	24.22 \$	24.46 \$	24.71 \$	24.95 \$	25.45 \$	25.71 \$	25.97 \$	26.23 \$	26.74 \$
Conseiller/service aux familles (niv.2)	4	26.04 \$	26.30 \$	26.56 \$	26.83 \$	27.37 \$	27.83 \$	27.91 \$	28.19 \$	28.75 \$
Operateur de machinerie lourde	4	26.04 \$	26.30 \$	26.56 \$	26.83 \$	27.37 \$	27.83 \$	27.91 \$	28.19 \$	28.75 \$

Augmentation au 1<sup>er</sup> décembre 2024 : 3.50 %

**ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES**

**ANNÉE DE SALAIRE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2014 AU 30 NOVEMBRE 2025**

Titres d'emploi	Classe Salariale	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service
		Moins de 2 ans	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 et +
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Manoeuvre de cimetière (niv.1)	1	22.04 \$	22.26 \$	22.48 \$	22.71 \$	23.17 \$	23.40 \$	23.63 \$	23.86 \$	24.34 \$
Préposé au coupe bordure	1	22.04 \$	22.26 \$	22.48 \$	22.71 \$	23.17 \$	23.40 \$	23.63 \$	23.86 \$	24.34 \$
Réceptionniste	2	23.37 \$	23.60 \$	23.83 \$	24.07 \$	24.54 \$	24.79 \$	25.03 \$	25.28 \$	25.78 \$
Manoeuvre de cimetière (niv.2)	3	24.76 \$	25.01 \$	25.26 \$	25.52 \$	26.02 \$	26.29 \$	26.55 \$	26.82 \$	27.35 \$
Conseiller/service aux familles (niv.1)	3	24.76 \$	25.01 \$	25.26 \$	25.52 \$	26.02 \$	26.29 \$	26.55 \$	26.82 \$	27.35 \$
Conseiller/service aux familles (niv.2)	4	26.63 \$	26.89 \$	27.16 \$	27.43 \$	27.98 \$	28.26 \$	28.54 \$	28.83 \$	29.40 \$
Operateur de machinerie lourde	4	26.63 \$	29.89 \$	27.16 \$	27.43 \$	27.98 \$	28.26 \$	28.54 \$	28.83 \$	29.40 \$

**Augmentation au 1 décembre 2025 : 2.25 %**

## ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES

ANNÉE DE SALAIRE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2025 AU 30 NOVEMBRE 2026

Titres d'emploi	Classe Salariale	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service
		Moins de 2 ans	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 et +
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Manoeuvre de cimetière (niv.1)	1	22.54 \$	22.76 \$	22.98 \$	23.22 \$	23.69 \$	23.93 \$	24.16 \$	24.40 \$	24.89 \$
Préposé au coupe bordure	1	22.54 \$	22.76 \$	22.98 \$	23.22 \$	23.69 \$	23.93 \$	24.16 \$	24.40 \$	24.89 \$
Réceptionniste	2	23.89 \$	24.13 \$	24.37 \$	24.61 \$	25.09 \$	25.34 \$	25.59 \$	25.85 \$	26.36 \$
Manoeuvre de cimetière (niv.2)	3	25.32 \$	25.57 \$	25.83 \$	26.09 \$	26.61 \$	26.88 \$	27.15 \$	27.42 \$	27.96 \$
Conseiller/service aux familles (niv.1)	3	25.32 \$	25.57 \$	25.83 \$	26.09 \$	26.61 \$	26.88 \$	27.15 \$	27.42 \$	27.96 \$
Conseiller/service aux familles (niv.2)	4	27.23 \$	27.50 \$	27.77 \$	28.05 \$	28.61 \$	28.89 \$	29.18 \$	29.48 \$	30.06 \$
Operateur de machinerie lourde	4	27.23 \$	27.50 \$	27.77 \$	28.05 \$	28.61 \$	28.89 \$	29.18 \$	29.48 \$	30.06 \$

Augmentation au 1<sup>er</sup> décembre 2026 : 2.25 %

**ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES**

**ANNÉE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2026 AU 30 NOVEMBRE 2027**

Titres d'emploi	Classe Salariale	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service
		Moins de 2 ans	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 et +
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Manoeuvre de cimetièrre (niv.1)	1	23.05 \$	23.27 \$	23.50 \$	23.74 \$	24.22 \$	24.46 \$	24.71 \$	24.95 \$	25.45 \$
Préposé au coupe bordure	1	23.05 \$	23.27 \$	23.50 \$	23.74 \$	24.22 \$	24.46 \$	24.71 \$	24.95 \$	25.45 \$
Réceptionniste	2	24.43 \$	24.67 \$	24.92 \$	25.16 \$	25.66 \$	25.91 \$	26.17 \$	26.43 \$	26.95 \$
Manœuvre de cimetièrre (niv.2)	3	25.89 \$	26.15 \$	26.41 \$	26.68 \$	27.21 \$	27.48 \$	27.76 \$	28.04 \$	28.59 \$
Conseiller/service aux familles (niv.1)	3	25.89 \$	26.15 \$	26.41 \$	26.68 \$	27.21 \$	27.48 \$	27.76 \$	28.04 \$	28.59 \$
Conseiller/service aux familles (niv.2)	4	27.84 \$	28.11 \$	28.39 \$	28.68 \$	29.25 \$	29.54 \$	29.84 \$	30.14 \$	30.74 \$
Operateur de machinerie lourde	4	27.84 \$	28.11 \$	28.39 \$	28.68 \$	29.25 \$	29.54 \$	29.84 \$	30.14 \$	30.74 \$

**Augmentation au 1<sup>er</sup> décembre 2027 : 2.25%**

## ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES

ANNÉE DE SALAIRE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2027 AU 30 NOVEMBRE 2028

Titres d'emploi	Classe Salariale	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service
		Moins de 2 ans	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 et +
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Manoeuvre de cimetière (niv.1)	1	23.57 \$	23.79 \$	24.03 \$	24.28 \$	24.77 \$	25.01 \$	25.26 \$	25.51 \$	26.02 \$
Préposé au coupe bordure	1	23.57 \$	23.79 \$	24.03 \$	24.28 \$	24.77 \$	25.01 \$	25.26 \$	25.51 \$	26.02 \$
Réceptionniste	2	24.98 \$	25.23 \$	25.48 \$	25.73 \$	26.24 \$	26.50 \$	26.76 \$	27.03 \$	27.56 \$
Manoeuvre de cimetière (niv.2)	3	26.47 \$	26.73 \$	27.01 \$	27.28 \$	27.82 \$	28.10 \$	28.39 \$	28.67 \$	29.23 \$
Conseiller/service aux familles (niv.1)	3	26.47 \$	26.73 \$	27.01 \$	27.28 \$	27.82 \$	28.10 \$	28.39 \$	28.67 \$	29.23 \$
Conseiller/service aux familles (niv.2)	4	28.46 \$	28.75 \$	29.03 \$	29.32 \$	29.91 \$	30.21 \$	30.51 \$	30.82 \$	31.43 \$
Operateur de machinerie lourde	4	28.46 \$	28.75 \$	29.03 \$	29.32 \$	29.91 \$	30.21 \$	30.51 \$	30.82 \$	31.43 \$

**Augmentation au 1<sup>er</sup> décembre 2028 : 2.25 %**

**ANNEXE « A » ÉCHELLES DE SALAIRES**

**ANNÉE DE SALAIRE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2028 AU 30 NOVEMBRE 2029**

Titres d'emploi	Classe Salariale	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service	Nombre d'années de service
		Moins de 2 ans	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 et +
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Manoeuvre de cimetière (niv.1)	1	24.14 \$	24.32 \$	24.57 \$	24.83 \$	25.33 \$	25.57 \$	25.83 \$	26.08 \$	26.60 \$
Préposé au coupe bordure	1	24.14 \$	24.32 \$	24.57 \$	24.83 \$	25.33 \$	25.57 \$	25.83 \$	26.08 \$	26.60 \$
Réceptionniste	2	25.54 \$	25.80 \$	26.05 \$	26.31 \$	26.83 \$	27.10 \$	27.36 \$	27.64 \$	28.18 \$
Manoeuvre de cimetière (niv.2)	3	27.06 \$	27.06 \$	27.62 \$	27.89 \$	28.47 \$	28.73 \$	29.03 \$	29.32 \$	29.89 \$
Conseiller/service aux familles (niv.1)	3	27.06 \$	27.06 \$	27.62 \$	27.89 \$	28.47 \$	28.73 \$	29.03 \$	29.32 \$	29.89 \$
Conseiller/service aux familles (niv.2)	4	29.00 \$	29.40 \$	29.68 \$	29.98 \$	30.58 \$	30.89 \$	30.51 \$	31.51 \$	32.14 \$
Operateur de machinerie lourde	4	29.00 \$	29.40 \$	29.68 \$	29.98 \$	30.58 \$	30.89 \$	31.20 \$	31.51 \$	32.14 \$

**Augmentation au 1<sup>er</sup> décembre 2029 : 2.25%**

## ANNEXE « B » CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Fête	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Jour de l'An	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> janvier	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier	Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier <b>Note 3</b>	Samedi 1 <sup>er</sup> janvier <b>Note 7</b>	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier <b>Note 13</b>
Lendemain du jour de l'An	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Samedi 2 janvier <b>Note 4</b>	Dimanche 2 janvier <b>Note 8</b>	Mardi 2 janvier <b>Note 14</b>
Lundi de Pâques	* Lundi 1 <sup>er</sup> avril	* Lundi 21 avril	* Lundi 6 avril	* Lundi 29 mars	* Lundi 17 avril	* Lundi 2 avril
Fête des Patriotes	* Lundi 20 mai	* Lundi 19 mai	* Lundi 18 mai	* Lundi 24 mai	* Lundi 22 mai	* Lundi 21 mai
Fête Nationale du Québec	* Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Samedi 24 juin <b>Note 9</b>	Dimanche 24 juin <b>Note 15</b>
Fête du Canada	* Lundi 1 <sup>er</sup> juillet	Mardi 1 <sup>er</sup> juillet	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Jeudi 1 <sup>er</sup> juillet	Samedi 1 <sup>er</sup> juillet <b>Note 10</b>	Dimanche 1 <sup>er</sup> juillet <b>Note 16</b>
Fête du Travail	* Lundi 2 septembre	* Lundi 1 <sup>er</sup> septembre	* Lundi 7 septembre	* Lundi 6 septembre	* Lundi 4 septembre	* Lundi 3 septembre
Action de Grâce	* Lundi 14 octobre	* Lundi 13 octobre	* Lundi 12 octobre	* Lundi 11 octobre	* Lundi 9 octobre	* Lundi 8 octobre
Noël	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre <b>Note 1</b>	Samedi 25 décembre <b>Note 5</b>	Lundi 25 décembre <b>Note 11</b>	Mardi 25 décembre
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Samedi 26 décembre <b>Note 2</b>	Dimanche 26 décembre <b>Note 6</b>	Mardi 26 décembre <b>Note 12</b>	Mercredi 26 décembre

Pour les personnes salariées du mardi au samedi, le jour férié et chômé identifié d'un astérisque (\*) est effectif le mardi, à moins d'une entente entre le salarié et l'employeur à l'effet contraire.

## Notes du calendrier des jours fériés et chômés

- Note 1 Le vendredi 25 décembre 2026, toutes les personnes salariées sont en congé
- Note 2 Le samedi 26 décembre 2026, en après-midi, les bureaux seront ouverts à équipe réduite. L'équipe sera constituée sur une base volontaire, ou à défaut, par ancienneté et ce, pour chaque poste de travail (date d'embauche la plus récente au travail, dans tous les postes)
- Note 3 Le vendredi 1<sup>er</sup> janvier 2027, toutes les personnes salariées sont en congé
- Note 4 Le samedi 2 janvier 2027, en après-midi, les bureaux seront ouverts à équipe réduite. L'équipe sera constituée des personnes salariées en congé le 26 décembre 2026.
- Notes 5 et 6 Pour les personnes salariées du lundi au vendredi, le congé est effectif le jeudi 23 décembre et le vendredi 24 décembre 2027
- Pour les personnes salariées du mardi au samedi, le congé est effectif le samedi 25 décembre et le mardi 28 décembre 2027
- Notes 7 et 8 Pour les personnes salariées du lundi au vendredi, le congé est effectif le jeudi 30 décembre et le vendredi 31 décembre 2028
- Pour les personnes salariées du mardi au samedi, le congé est effectif le samedi 1<sup>er</sup> janvier et le mardi 4 janvier 2028
- Notes 9 et 10 Pour les personnes salariées du lundi au vendredi, le congé est effectif le vendredi 23 juin 2028 et le vendredi 30 juin 2028
- Pour les personnes salariées du mardi au samedi, ainsi que celles salariées du jeudi au dimanche, le congé est effectif le samedi 24 juin et le samedi 1<sup>er</sup> juillet 2028
- Note 11 Le lundi 25 décembre 2028, toutes les personnes salariées sont en congé
- Note 12 Le mardi le 26 décembre 2028, en après-midi, les bureaux seront ouverts à équipe réduite. L'équipe sera constituée sur une base volontaire, ou à défaut, par ancienneté et ce, pour chaque poste de travail (date d'embauche la plus récente au travail, dans tous les postes)
- Note 13 Le lundi 1<sup>er</sup> janvier 2029, toutes les personnes salariées sont en congé
- Note 14 Le mardi 2 janvier 2029, en après-midi, les bureaux seront ouverts à équipe réduite. L'équipe sera constituée des personnes salariées en congé le 26 décembre 2028
- Notes 15 et 16 Pour les personnes salariées du lundi au vendredi, le congé est effectif le lundi 25 juin et le lundi 2 juillet 2029
- Pour les personnes salariées du mardi au samedi, le congé est effectif le mardi 26 juin et le mardi 3 juillet 2029
- Pour les personnes salariées du jeudi au dimanche, le congé est effectif le dimanche 24 juin et le dimanche 1<sup>er</sup> juillet 2029