

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LE CIMETIÈRE NOTRE-DAME

et

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2199-01**

1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	7
1.01 Énoncé de principe	7
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	7
3.01 Unité de négociation.....	7
3.02 Aucune autre entente.....	8
3.03 Travail de l'unité de négociation	8
ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION	8
4.01 Discrimination	8
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE	8
5.01 Membres du Syndicat	8
5.02 Retenue de cotisations syndicales.....	9
5.03 Perception de cotisations syndicales.....	9
ARTICLE 6 – RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS	9
6.01 Nouveaux employés.....	9
6.02 Copies de la convention	9
6.03 Opportunité d'entrevue	9
ARTICLE 7 – RELATIONS PATRONALES SYNDICALES	9
7.01 Représentants syndicaux.....	9
7.02 Comité de négociation	10
7.03 Représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.....	10
7.04 Réunion du Comité de négociation.....	10
7.05 Temps alloué pour les réunions.....	10
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE GRIEFS	10
8.01 Élection des délégués syndicaux	10
8.02 Identification des délégués.....	10
8.03 Identification des représentants patronaux.....	11
8.04 Comité des griefs	11
8.05 Permission pour quitter le travail	11
8.06 Définition d'un grief.....	11
8.07 Règlement des griefs	11
8.08 Ententes supplémentaires.....	12

8.09	Défaut d'agir dans le temps alloué.....	12
8.10	Objections techniques aux griefs.....	12
8.11	Griefs au sujet de la sécurité.....	12
ARTICLE 9 – ARBITRAGE.....		13
9.01	Composition du tribunal d'arbitrage.....	13
9.02	Absence de nominatio.....	13
9.03	Fonctionnement du tribunal d'arbitrage.....	13
9.04	Décision du tribunal d'arbitrage.....	13
9.05	Désaccord au sujet de la décision.....	13
9.06	Dépenses du tribunal.....	14
9.07	Modification aux limites de temps.....	14
9.08	Témoins.....	14
ARTICLE 10 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE.....		14
10.01	Avertissements.....	14
10.02	Procédure de congédiement.....	14
10.03	Procédure de grief accélérée.....	15
10.04	Congédiement ou suspension injuste.....	15
10.05	Piquets de grèves.....	15
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ.....		15
11.01	Définition de l'ancienneté.....	15
11.02	Liste indiquant l'ancienneté.....	15
11.03	Statut des employés.....	15
11.04	Perte de l'ancienneté.....	16
11.05	Mutations et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation.....	17
ARTICLE 12 – MISES À PIED ET RAPPELS.....		17
12.01	Mises à pied et procédure de rappel.....	17
12.02	Avis de mises à pied.....	17
12.03	Continuation des bénéfices.....	18
12.04	Griefs en rapport avec les mises à pied.....	18
ARTICLE 13 – HEURES DE TRAVAIL.....		18
13.01	Heures de travail – Employés de bureau.....	18
13.02	Heures de travail – Employés de terrain.....	18
13.03	Période de repos.....	19

ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19
14.01 Définition des heures supplémentaires.....	19
14.02 Autorisation préalable	19
14.03 Accumulation des heures supplémentaires.....	19
14.04 Partage des heures supplémentaires.....	20
14.05 Période minimum de rappel au travail.....	20
14.06 Aucune réduction des heures normales de travail.....	20
14.07 Prime de Chef d'équipe	20
ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS	20
15.01 Liste des jours fériés	20
15.02 Congé survenant la fin de semaine	21
15.03 Paiement des congés	21
ARTICLE 16 – VACANCES	22
16.01 Durée des vacances	22
16.02 Congés durant les vacances	22
16.03 Calcul de la paye de vacances.....	22
16.04 Période des vacances	22
16.05 Paye de vacances lors d'un départ.....	23
16.06 Maladie durant les vacances	23
16.07 Droit aux vacances pendant une mise à pied.....	23
ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE	23
17.01 Définition des congés de maladie.....	23
17.02 Nombre de congés de maladie	24
17.03 Certificat médical.....	24
17.04 Congé de maladie durant un congé avec permission.....	25
17.05 Congé de maladie sans solde	25
17.06 Compilation des congés de maladie.....	25
17.07 Congés de maladie pendant une mise à pied.....	25
ARTICLE 18 – ABSENCES AVEC PERMISSION	25
18.01 Pour affaires syndicales	25
18.02 Congrès syndicaux.....	25
18.03 Congé pour activités syndicales.....	26
18.04 Juré ou témoin de la Couronne.....	26

18.05	Congés en cas de décès.....	26
18.06	Congé général.....	26
18.07	Congé familial.....	26
18.08	Bénéfices pendant un congé sans solde.....	27
ARTICLE 19 – VERSEMENT DES SALAIRES.....		27
19.01	Jours de paye.....	27
19.02	Salaires dans le cas de mutation temporaire.....	27
19.03	Frais de transport.....	27
ARTICLE 20 – BÉNÉFICES.....		28
20.01	Régime de retraite.....	28
20.02	Régime d'assurances.....	28
20.03	Supplément aux versements de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.....	29
20.04	Régimes d'assurance-santé supplémentaire.....	29
ARTICLE 21 – SÉCURITÉ ET SANTÉ.....		30
21.01	Collaboration au sujet de la sécurité.....	30
21.02	Vêtements et équipements de sécurité.....	30
21.03	Chaussures de sécurité.....	30
ARTICLE 22 – CONDITIONS GÉNÉRALES.....		30
22.01	Locaux adéquats.....	30
22.02	Tableaux d'affichage.....	30
22.03	Outils et équipement.....	30
22.04	Vêtements.....	31
22.05	Pas de sous-traitance.....	31
22.06	Température inclemente.....	31
22.07	Formation.....	32
ARTICLE 23 – COPIES DE LA CONVENTION.....		32
23.01	Copies de la convention.....	32
ARTICLE 24 – GÉNÉRAL.....		32
24.01	Pluriel / Masculin.....	32
24.02	Stationnement.....	32
ARTICLE 25 – AFFICHAGE DES POSTES.....		32
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION.....		33

26.01	Date d'entrée en vigueur	33
26.02	Changements apportés à la convention	33
26.03	Avis de changements.....	33
26.04	La convention demeure en vigueur	34
ANNEXE « A » – SALAIRES		35
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 – Régime de retraite.....		36
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 – Embauche d'un troisième employé de terrain.....		37

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01 Énoncé de principe

Attendu que chacune des parties liées par cette convention désire :

- 1) Maintenir et améliorer les bonnes relations existant entre elles, régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le Syndicat.
- 2) Reconnaître l'utilité pour chacune d'entre elles de discussions et de négociations conjointes en rapport avec tous les sujets ayant trait, entre autres, aux conditions de travail, à l'emploi et aux services.
- 3) Encourager l'efficacité du travail.
- 4) Promouvoir le bien-être et la sécurité de tous les employés inclus dans l'unité de négociation syndicale.

Et attendu qu'il est maintenant préférable que les méthodes de négociation et tous les autres sujets reliés aux conditions de travail des employés soient rédigés sous forme de convention.

Les parties ont donc convenu que:

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'exercer les privilèges et fonctions habituellement attribuées à la direction et de diriger son personnel.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 Unité de négociation

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés du Cimetière Notre-Dame chemin de Montréal, Ottawa, à l'exception des surveillants, des personnes détenant un poste supérieur à celui de surveillant, des personnes employées de façon régulière pour moins de 24 heures par semaine, des étudiants embauchés pour la période des vacances scolaires et des membres déjà représentés par un syndicat.

L'Employeur accepte et consent par la présente à négocier avec le Syndicat, ou tous ses comités dûment autorisés, tous les sujets pouvant affecter les rapports entre les parties liées par cette convention dans le but d'en arriver à un règlement amical de tous les différends pouvant survenir entre elles.

3.02 Aucune autre entente

Aucun employé ne sera obligé ou autorisé à conclure avec l'Employeur ou ses représentants, aucune autre entente verbale ou écrite pouvant entrer en conflit avec les clauses de la présente convention.

3.03 Travail de l'unité de négociation

Les employés exclus de l'unité de négociation, à l'exception du surveillant, ne devront être affectés à aucun des postes inclus dans l'unité de négociation, excepté à des fins d'entraînement et d'expérience ou lors d'urgences, alors que les employés réguliers ne sont pas disponibles et à condition que l'exécution de ces travaux par eux ne réduise en rien les heures de travail et le salaire d'aucun employé syndiqué.

ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 Discrimination

L'Employeur n'exerce aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'un employé en matière d'embauche, de taux salariaux, de formation, de recyclage, de promotion, de mutation, de licenciement, de rappel, de discipline, de congédiement ou autre pour des motifs fondés sur la race, la religion, la couleur, l'origine nationale, les affiliations politiques ou religieuses, le sexe ou la situation de famille, ni à cause de son appartenance ou de ses activités au Syndicat.

Le Syndicat ne fait aucune sollicitation des employés à des fins d'adhésion au Syndicat sur les lieux appartenant à l'Employeur, et l'Employeur peut prendre des mesures disciplinaires pour toute infraction à la présente disposition.

En cas de discrimination ou de harcèlement, des mesures appropriées, déterminées par la direction en consultation avec le Syndicat, sont prises contre le harceleur. L'Employeur, avec la collaboration du Syndicat, voit à ce que la discrimination ou le harcèlement cesse. Les plaintes ou griefs liés à la discrimination ou au harcèlement sont traités de manière à protéger la confidentialité des personnes concernées.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Membres du Syndicat

Tout employé permanent, membre devenu membre ou réinstallé comme membre du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer en règle avec le Syndicat.

Un nouvel employé permanent qui n'est pas membre du Syndicat signataire de cette convention, doit adhérer au Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours après son embauche.

5.02 Retenue de cotisations syndicales

L'Employeur prélèvera de chacun des employés inclus dans l'unité de négociation toutes les cotisations mensuelles qu'il doit au Syndicat en vertu de la constitution et/ou des règlements du Syndicat, et ce, qu'il soit membre ou non du Syndicat.

5.03 Perception de cotisations syndicales

Les retenues doivent être prélevées mensuellement à même la liste de paye de chaque période de paye et doivent ensuite être expédiées au secrétaire-trésorier national du Syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant accompagnées d'une liste comprenant les noms et adresses de tous les employés sur le salaire desquels les retenues ont été prélevées.

ARTICLE 6 – RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS

6.01 Nouveaux employés

Le Syndicat informera les nouveaux employés de l'existence d'une convention collective et des conditions d'emploi telles qu'établies dans les articles ayant trait à la sécurité syndicale et au prélèvement des cotisations syndicales.

6.02 Copies de la convention

Dès l'embauche, le supérieur immédiat d'un nouvel employé le présentera à son délégué syndical. Ce dernier fournira une copie de la convention collective à ce nouvel employé.

6.03 Opportunité d'entrevue

Un délégué syndical aura le droit de rencontrer chaque nouvel employé, durant ses heures de travail, et ce, sans perte de salaire, pour une période maximale de trente (30) minutes au cours du premier mois d'emploi, afin d'informer cet employé de ses bénéfices et devoirs en tant que membre du Syndicat et de ses responsabilités et obligations envers l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 7 – RELATIONS PATRONALES SYNDICALES

7.01 Représentants syndicaux

Le Syndicat fournira à l'Employeur une liste des personnes autorisées à le représenter.

7.02 Comité de négociation

Le Syndicat désignera deux (2) représentants pour siéger au sein d'un comité dont le rôle consistera à traiter avec l'Employeur dans le but de négocier, renouveler ou d'amender une convention collective de travail.

7.03 Représentants du Syndicat canadien de la fonction publique

Le Syndicat a le droit en tout temps de faire appel à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique alors qu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants auront accès aux locaux de l'Employeur pendant les heures régulières de travail et pourvu qu'ils ne gêneront pas le travail à accomplir au Cimetière. Un représentant syndical doit, avant de rencontrer les employés sur les lieux de travail, aviser d'abord la direction.

Le terme « locaux de l'Employeur » désigne ledit Cimetière Notre-Dame pour les besoins de cette convention.

7.04 Réunion du Comité de négociation

Lorsque l'une ou l'autre des parties désire convoquer une réunion du Comité de négociation pour les buts décrits à l'article 7.02, la rencontre se déroulera à une heure et dans un endroit acceptables aux deux parties.

De telles réunions doivent toutefois être tenues au plus tard dix (10) jours ouvrables après leur convocation.

7.05 Temps alloué pour les réunions

Tout représentant du Syndicat au sein du Comité de négociation, qui est au service de l'Employeur, aura le privilège, sans perte salariale, d'assister aux réunions du comité tenues durant les heures normales de travail.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 Élection des délégués syndicaux

En conformité avec la procédure établie, le Syndicat peut avoir deux (2) délégués syndicaux pour étudier et procéder au règlement des griefs.

8.02 Identification des délégués

Le Syndicat fournira par écrit à l'Employeur les noms des délégués syndicaux avant que l'Employeur soit obligé de les reconnaître comme tels.

8.03 Identification des représentants patronaux

L'Employeur fournira par écrit au Syndicat le nom de ses différents représentants avant que le Syndicat soit obligé de les reconnaître comme tels.

8.04 Comité des griefs

Les délégués syndicaux ainsi désignés demeureront membres du Comité des griefs tant et aussi longtemps que ces personnes seront au service de l'Employeur ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient choisis.

8.05 Permission pour quitter le travail

L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression indue ou à gêner de quelque manière que ce soit les délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit alors qu'ils enquêtent à la suite de différends ou encore lorsqu'ils recommandent certaines modifications comme le prévoit cette clause. Le Syndicat reconnaît qu'un délégué syndical demeure un employé embauché pour exécuter un travail à plein temps pour le compte de l'Employeur et qu'à ce titre, un délégué syndical ne peut donc pas quitter son poste durant les heures normales de travail, excepté pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente convention. Par conséquent, un délégué syndical ne quittera pas son poste sans avoir au préalable obtenu la permission de son superviseur. Cette permission lui sera accordée sans délai injustifié.

8.06 Définition d'un grief

Un grief se définit comme une dispute entre l'Employeur et un ou plusieurs de ses employés au sujet des conditions de travail, de l'interprétation et de l'application des clauses de la convention collective, ou encore par une allégation par l'une ou l'autre des parties que la convention collective a été mal interprétée ou violée. Dans ce dernier cas, si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le cas est soumis à la dernière étape de la procédure de griefs.

8.07 Règlement des griefs

Afin de tenter de régler aussi rapidement et justement que possible tout grief, les étapes suivantes seront suivies:

- 1^e étape Il est entendu et convenu qu'un employé n'a pas de plainte ou de grief tant que la question n'a pas été discutée avec son superviseur immédiat ou son représentant. Toute plainte doit être discutée avec le supérieur immédiat de l'employé ou son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent les circonstances donnant lieu à la plainte, ou la date à laquelle l'employé aurait raisonnablement dû en avoir connaissance.
- 2^e étape Si, après avoir enregistré la plainte auprès du superviseur immédiat ou de son représentant, la plainte n'est pas réglée dans les dix (10) jours ouvrables, l'employé lésé

soumettra de concert avec le délégué syndical le grief dans les dix (10) jours ouvrables et tentera de régler le litige avec la direction. Ce dernier devra, dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables, rendre une décision au sujet du grief déposé.

3^e étape Si une entente satisfaisante n'est pas conclue au niveau de la deuxième étape, le Syndicat pourra dans un délai de dix (10) jours ouvrables en appeler par écrit à l'administrateur. Sur réception dudit appel, les parties devront se rencontrer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent afin de considérer le grief. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant une telle rencontre ou un tel appel, dépendant du cas, l'Employeur rendra sa décision par écrit.

4^e étape À défaut d'entente au niveau de la troisième étape, le Syndicat pourra dans un délai de vingt (20) jours ouvrables informer par écrit l'Employeur de son intention de porter le différend à l'arbitrage

8.08 Ententes supplémentaires

Toutes les ententes supplémentaires signées entre les deux parties, s'il en existe, seront automatiquement intégrées à la présente convention et seront également assujetties aux procédures de griefs et d'arbitrage.

8.09 Défaut d'agir dans le temps alloué

Même si l'employé ou le groupe d'employés lésé ou le Syndicat ne porte pas le grief à la prochaine étape prévue par la procédure de griefs dans la limite de temps spécifié à cette fin, ce manquement ne portera pas préjudice au Syndicat lors de la déposition ultérieure de griefs identiques.

8.10 Objections techniques aux griefs

Aucun grief ne sera défait en vertu d'une objection formelle ou technique et le tribunal d'arbitrage disposera du pouvoir nécessaire pour déterminer la cause réelle du litige et pour rendre une décision reposant sur les principes d'équité et de justice.

8.11 Griefs au sujet de la sécurité

Un employé ou un groupe d'employés qui estiment être obligés de travailler dans des conditions dangereuses ont le droit de déposer un grief au niveau de la troisième étape de la procédure de griefs afin d'obtenir un traitement préférentiel dans cette procédure et à l'arbitrage.

Le Syndicat reconnaît cependant que le travail accompli par les employés de terrain à l'emploi du Cimetière consiste en travaux variés, incluant l'entretien général du Cimetière, creuser les fosses, l'inhumation et l'exhumation des corps, etc.

ARTICLE 9 – ARBITRAGE

9.01 Composition du tribunal d'arbitrage

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, sa requête doit être adressée par courrier recommandé à l'autre partie et indiquer le nom de son représentant au sein du tribunal d'arbitrage. Dans un délai de cinq (5) jours après réception de cette requête, l'autre partie doit répondre par courrier recommandé en indiquant le nom et l'adresse de son représentant au sein du tribunal d'arbitrage. Les deux arbitres désignés doivent alors se réunir afin de procéder au choix d'un président impartial.

9.02 Absence de nomination

Si la partie avisée ne désigne pas d'arbitre ou si les deux arbitres désignés ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un président dans un délai de dix (10) jours, la nomination du président du tribunal sera faite par le ministre du Travail, suite à une requête en ce sens par l'une ou l'autre des parties.

9.03 Fonctionnement du tribunal d'arbitrage

Le tribunal d'arbitrage aura entière liberté de décider de son propre fonctionnement, mais il devra donner à toutes les parties impliquées pleine opportunité de présenter des preuves ou de lui faire des représentations. Il devra entendre et déterminer le point litigieux et rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours après la nomination de son président.

9.04 Décision du tribunal d'arbitrage

La décision de la majorité constituera la décision du tribunal. En l'absence de décision majoritaire, la décision du président s'avèrera la décision du tribunal. La décision rendue par le tribunal sera finale et exécutoire et liera toutes les parties, mais le tribunal n'aura, en aucun cas, le pouvoir de changer la présente convention collective ou de transformer, modifier ou amender aucune de ses clauses. Toutefois, le tribunal dispose du pouvoir nécessaire pour traiter de tout grief de congédiement ou de discipline et de régler d'une façon qu'il estime juste et équitable.

9.05 Désaccord au sujet de la décision

Si les parties sont en désaccord au sujet de la signification de la décision rendue par le tribunal d'arbitrage, l'une ou l'autre pourra demander au président de reconvoquer le tribunal afin qu'il puisse apporter les éclaircissements nécessaires. Le tribunal devra se réunir dans un délai de trois (3) jours après réception d'une telle requête.

9.06 Dépenses du tribunal

Chaque partie doit payer:

- 1) les frais et dépenses de l'arbitre qu'elle désigne;
- 2) la moitié des frais et dépenses du président;
- 3) le salaire et les dépenses de ses témoins.

9.07 Modification aux limites de temps

Les limites de temps fixées pour les procédures de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées si les parties liées par cette convention y consentent.

9.08 Témoins

À n'importe quelle étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage, les parties pourront avoir recours à l'employé lésé comme témoin ou à tout autre témoin, et toutes les mesures jugées raisonnables seront prises afin de permettre aux parties impliquées ou aux arbitres de pouvoir constater sur les lieux les conditions de travail qui pourraient être pertinentes au règlement du grief.

ARTICLE 10 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE

10.01 Avertissements

Lorsque l'Employeur, ou son représentant, juge nécessaire de discipliner un employé de manière à indiquer que le congédiement peut faire suite à toute répétition du geste réprouvé ou de l'omission à laquelle il réfère, ou encore si l'employé ne parvient pas à s'acquitter de son travail au niveau de rendement désiré dans un délai précis, l'Employeur devra dans un délai de cinq (5) jours fournir par écrit au secrétaire du Syndicat et à l'employé impliqué un rapport stipulant toutes les circonstances entourant l'acte disciplinaire.

10.02 Procédure de congédiement

- a) Un employé qui a complété sa période de probation peut être congédié, mais uniquement pour raisons valables.
- b) Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu, la raison justifiant le geste posé à son endroit lui sera donnée en présence de son délégué syndical s'il le désire. L'employé concerné et le Syndicat seront promptement avisés par écrit par l'Employeur de la raison à l'origine du congédiement ou de la suspension.
- c) L'alinéa b) ci-dessus ne s'applique pas aux employés en probation.

10.03 Procédure de grief accélérée

Si le Syndicat juge qu'un employé a été congédié ou suspendu de façon injuste ou abusive, il pourra réclamer au nom de cet employé la tenue d'une réunion du Comité de griefs en vertu de l'article 8 de la procédure de griefs. Dans un tel cas, les étapes 1 et 2 de la procédure de griefs pourront être omises.

10.04 Congédiement ou suspension injuste

S'il est établi après enquête, qu'un employé a été injustement congédié ou suspendu, cet employé sera immédiatement réinstallé dans la fonction qu'il occupait, sans perte d'ancienneté, et il sera compensé pour tout le temps perdu par un montant d'argent égal à ses revenus normaux durant la période de paye précédant son congédiement ou sa suspension, ou par tout autre moyen de compensation, qui est juste et équitable de l'opinion des parties ou du tribunal d'arbitrage.

10.05 Piquets de grèves

L'Employeur s'attend à ce que tous les employés inclus dans l'unité de négociation respectent leur contrat en tout temps. Néanmoins, l'Employeur ne s'attend pas à ce qu'un employé risque de subir des blessures corporelles en franchissant les piquets de grèves dressés lors d'un conflit impliquant d'autres parties.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

11.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service continu auprès de l'Employeur exprimée en nombre d'années, de mois et de jours. L'ancienneté est l'un des critères utilisés pour déterminer les périodes de vacances, les promotions, les rétrogradations, les mutations, les mises à pied et les rappels. L'ancienneté est calculée pour tout service dans l'unité de négociation.

11.02 Liste indiquant l'ancienneté

Une liste d'ancienneté est attachée à ce document et sera mise à jour le 1^{er} janvier de chaque année et ensuite affichée sur le tableau d'affichage du bureau. Une copie de la liste révisée sera fournie au représentant national sur demande. Une plainte à l'effet qu'une erreur apparaît sur la liste d'ancienneté est assujettie à la procédure de griefs en autant qu'elle est déposée dans un délai de trente (30) jours après l'affichage de la liste.

11.03 Statut des employés

a) Employé de terrain saisonnier:

L'Employeur maintiendra un minimum de deux (2) employés saisonniers.

b) Employé temporaire:

Désigne un employé engagé pour une période déterminée et qui n'est ni permanent ni saisonnier.

c) Employé permanent:

Désigne un employé qui a complété sa période de probation et qui travaille toute l'année.

d) Employé en probation:

Désigne un employé engagé pour remplir un poste mais qui doit d'abord compléter une période de probation de trois (3) mois ou cinq cent vingt (520) heures travaillées. Il bénéficiera de tous les droits prévus à la présente convention à l'exception de ceux où il est distinctement mentionné qu'il n'y a pas droit et il pourra être congédié pour des motifs justes sans qu'il puisse avoir recours à la procédure de griefs. Toutefois, s'il conserve son emploi à la fin de la période de probation, son ancienneté sera rétroactive à sa première journée de travail au service de l'Employeur.

e) Chef d'équipe:

Le rôle de Chef d'équipe est confié à un employé permanent. Ses fonctions sont, en plus de ses fonctions de conseillers en biens et services, de procéder à la vérification des dossiers des conseillers aux fins du contrôle de qualité et de vérification avant qu'ils soient remis à l'Administrateur pour signature.

Note :

Employé de bureau : est un employé qui travaille principalement dans les bureaux de l'Employeur en effectuant des tâches administratives ou de bureau.

Employé de terrain : est un employé qui travaille principalement à l'extérieur des bureaux de l'Employeur et/ou qui effectue des activités d'entretien.

11.04 Perte de l'ancienneté

Un employé permanent ou un employé de terrain saisonnier ne perdra pas ses droits d'ancienneté s'il est absent de son travail pour cause de maladie, d'un accident, d'une mise à pied temporaire ou d'un congé approuvé par l'Employeur.

Un tel employé perdra son ancienneté seulement s'il:

- 1) est congédié pour motif juste et non réinstallé;
- 2) démissionne;

- 3) est absent de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans raison valable ou sans avertir l'Employeur, à moins qu'il fut réellement impossible de donner cet avis;
- 4) ne retourne pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant une mise à pied, après avoir été avisé par courrier recommandé de réintégrer son poste, à moins que la maladie ou toute autre raison valable l'en empêche.

L'employé a la responsabilité de tenir l'Employeur constamment informé de son adresse et de son numéro de téléphone.

Dans le cas des employés de terrain saisonniers, l'Employeur pourra aviser l'employé et le Syndicat par téléphone. Cette procédure sera réputée conforme au présent alinéa;

- 5) est mis à pied pour une période excédant une (1) année.

11.05 Mutations et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation

Aucun employé ne sera muté sans son consentement à un poste non inclus dans l'unité de négociation. Si un employé est muté à un poste exclu de l'unité de négociation, l'ancienneté acquise jusqu'au moment de son départ de l'unité est conservée, et il continue d'accumuler son ancienneté. Si un tel employé réintègre éventuellement l'unité de négociation, il sera placé dans un poste compatible avec son ancienneté.

Le retour d'un tel employé n'entraînera pas une mise à pied ou le déplacement d'un employé ayant plus d'ancienneté.

ARTICLE 12 – MISES À PIED ET RAPPELS

12.01 Mises à pied et procédure de rappel

Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi s'accroît en proportion de la durée de service. Donc, dans le cas de mises à pied, les employés permanents et/ou les employés de terrain saisonniers seront licenciés dans l'ordre inverse de leur ancienneté, en autant qu'ils sont qualifiés pour faire le travail disponible. Les employés seront toutefois rappelés dans l'ordre de leur ancienneté en autant qu'ils ont les qualifications nécessaires pour exécuter le travail.

12.02 Avis de mises à pied

L'Employeur avisera les employés permanents devant être mis à pied au moins quinze (15) jours ouvrables avant que cette mise à pied devienne applicable. Si l'employé mis à pied n'a pas eu l'opportunité de travailler quinze (15) jours ouvrables après avoir été avisé de sa mise à pied, il recevra une compensation monétaire pour la partie des quinze (15) jours durant laquelle aucun travail ne lui fut confié.

Cependant, les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario s'appliqueront si celles-ci sont plus avantageuses que les présentes dispositions.

L'Employeur avisera les employés de terrain saisonniers devant être mis à pied au moins une (1) semaine avant que cette mise à pied ne devienne applicable.

Il incombera aux employés de terrain saisonniers de donner leur adresse et numéro de téléphone (s'il y a lieu), à l'Employeur pour le 1^{er} mars de chaque année.

12.03 Continuation des bénéfices

Dans le cas d'une mise à pied, les employés affectés auront le privilège de maintenir leur appartenance aux régimes d'assurance de groupe en versant directement leurs primes aux assureurs.

12.04 Griefs en rapport avec les mises à pied

Les griefs au sujet de mises à pied attribuables à une réduction du personnel seront étudiés à partir de la troisième étape de la procédure de griefs.

ARTICLE 13 – HEURES DE TRAVAIL

Les dispositions ci-dessous définissent les heures normales de travail et ne constituent pas une garantie du nombre d'heures de travail par jour ni du nombre de jours de travail par semaine.

13.01 Heures de travail – Employés de bureau

- a) L'horaire normal de travail est de sept (7) heures par jour et de trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La période d'affectation quotidienne normale est de 8 h 00 à 16 h 00, incluant une (1) heure non rémunérée pour la période de repas, au moment désigné par l'Employeur.
- c) Il est entendu que la pause-repas ne peut être accumulée ni transférée à d'autres jours et ne peut être utilisée pour s'ajouter à l'heure d'arrivée ou du départ.

13.02 Heures de travail – Employés de terrain

- a) L'horaire normal de travail est de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La période d'affectation quotidienne normale est de 7 h 30 à 16 h 00, incluant une demi-heure (1/2) non rémunérée pour la période de repas, au moment désigné par l'Employeur.
- c) Il est entendu que la pause-repas ne peut être accumulée ni transférée à d'autres jours et ne peut être utilisée pour s'ajouter à l'heure d'arrivée ou du départ.

- d) Conformément aux besoins opérationnels de l'Employeur, le quart de travail du samedi est de de 8 h 00 à 15 h 00.

Les employés, qui, à la demande de l'Employeur, doivent travailler le samedi seront rémunérés au taux salarial majoré de moitié (1 ½) de 8 h 00 à 12 h et au taux salarial double de 12 h à 15 h. Ils seront appelés par ordre d'ancienneté.

13.03 Période de repos

Tous les employés ont droit à une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes durant l'avant-midi et l'après-midi. Un endroit convenable sera mis à leur disposition par l'Employeur.

ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Définition des heures supplémentaires

Toute période de temps travaillée en plus des heures normales de travail ou durant un congé, est considérée comme des heures supplémentaires et sera rémunérée au taux de temps et demi (1 ½) ou si l'employé le préfère il peut accumuler les heures selon l'article 14.03.

14.02 Autorisation préalable

L'article 14.02 s'applique uniquement aux employés de bureau.

Il est nécessaire d'obtenir l'autorisation explicite du superviseur pour qu'un employé de bureau effectue du temps supplémentaire. Cette autorisation n'est pas requise en cas d'urgence, ou pour terminer un entretien avec un client, auquel cas le nom du client devra être inscrit sur la requête d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont payées selon le taux horaire de l'employé, et ce à l'intérieur de la période de paye où il a été effectué. L'employé peut choisir d'accumuler ses heures supplémentaires selon les conditions prévu prévues à l'article 14.03.

14.03 Accumulation des heures supplémentaires

Tout employé peut choisir d'accumuler les heures supplémentaires en vue de les écouler en journées de congé. Le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être accumulées ne dépassera, en aucun temps, cent vingt (120) heures normales. Les demandes d'accumulation des heures supplémentaires doivent être faites par écrit et adressées au superviseur immédiat. Elles doivent être datées et signées au moment où les heures supplémentaires sont effectuées ou dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent. L'employé désireux de se prévaloir de ses heures accumulées doit en faire la demande par écrit cinq (5) jours à l'avance.

Ce temps de congé doit être approuvé par le superviseur. Cette approbation sera accordée dans un délai de quarante-huit (48) heures (excluant le samedi et le dimanche) de la demande reçue et ne sera pas refusée ou retenue sans justification. En cas de décès ou d'urgence, une attention spéciale sera accordée. Les heures supplémentaires ordinairement rémunérées à temps et demi seront accumulées à temps et demi, et les heures supplémentaires rémunérées au taux double seront accumulées au temps double. Le dernier jour ouvrable de décembre, l'employé(e) l'employé peut demander de reporter ses heures accumulées à l'année suivante.

14.04 Partage des heures supplémentaires

L'article 14.04 s'applique uniquement aux employés de terrain.

Les heures supplémentaires et les rappels au travail seront divisés de façon égale entre les employés de terrain qui désirent et possèdent les qualifications nécessaires pour exécuter le travail à faire. Aucun employé n'est tenu de faire des heures supplémentaires, sauf si tous les employés refusent de travailler, l'Employeur pourra alors désigner un employé pour faire le travail.

14.05 Période minimum de rappel au travail

Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail après avoir quitté les lieux de travail, sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires.

14.06 Aucune réduction des heures normales de travail

Aucun employé ne sera obligé de réduire ses heures normales de travail pour compenser les heures supplémentaires qu'il a travaillées.

14.07 Prime de Chef d'équipe

Le Conseiller en biens et services à qui est confié le rôle de Chef d'équipe reçoit une prime annuelle quatre milles et quatre dollars (4 004 \$), qui s'ajoute à son salaire annuel.

ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS

15.01 Liste des jours fériés

Les employés permanents ont droit à quatorze (14) congés payés par année:

Le jour de l'An	La fête du Canada
Le jour après le jour de l'An	Le congé civique
Le jour de la famille	La fête du Travail
Le Vendredi saint	Le jour de l'Action de grâce

Le Lundi de Pâques
La fête de la Reine

Noël
Le lendemain de Noël

Une demie (½) journée le dernier jour de travail précédant le jour de Noël.
Une demie (½) journée le dernier jour de travail précédant le Jour de l'An.

Un congé mobile d'une (1) journée sera accordé en remplacement du congé du jour du Souvenir. Ce congé mobile doit être pris dans l'année. Un congé mobile d'une (1) journée sera accordé en remplacement du congé de la journée de la Vérité et de la Réconciliation. Ce congé mobile doit être pris dans l'année.

Toute autre journée proclamée par le gouvernement provincial ou fédéral comme étant un congé provincial ou national sera considéré comme un congé payé.

Afin de se qualifier pour les congés payés mentionnés, un employé doit travailler la journée entière précédant ou la journée entière suivant un tel congé.

Ceci ne s'applique pas dans les cas suivants:

- a) retard excusé;
- b) maladie ou accident pour lequel l'employé présente un certificat médical; ou
- c) lorsque l'employé est en congé lequel est approuvé par l'Employeur.

Les employés temporaires devront travailler une (1) période complète comme employés de terrain saisonniers pour une durée d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant d'avoir droit à ce bénéfice. Par après ils auront droit aux congés fériés après trente (30) jours de travail. Les employés de terrain saisonniers auront droit aux congés fériés payés après trente (30) jours de travail.

15.02 Congé survenant la fin de semaine

Lorsqu'un des congés mentionnés ci-haut survient un samedi ou un dimanche et n'est pas officiellement célébré un autre jour, le lundi ou le mardi suivant sera considéré comme un congé aux fins de cette convention.

15.03 Paiement des congés

Les employés qui ne sont pas obligés de travailler lors des congés précédemment mentionnés, toucheront comme paye de congé un montant égal à une journée normale de travail. Ceux qui seront obligés de travailler seront payés selon les dispositions de la clause 14.01 de la présente convention.

ARTICLE 16 – VACANCES

16.01 Durée des vacances

Les employés permanents bénéficieront d'une vacance annuelle avec paye selon leur état de service reconnu avant le début de la période des vacances.

Moins d'un (1) an de service:

le salaire d'une journée pour chaque mois travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours ou quatre pour cent (4 %) du salaire gagné, soit le plus élevé des deux.

Les employés auront droit aux vacances payées suivantes:

Quinze (15) jours ouvrables après un (1) an

Vingt (20) jours ouvrables après huit (8) ans

Vingt-cinq (25) jours ouvrables après quinze (15) ans

Trente (30) jours ouvrables après vingt (20) ans

Les employés de terrain saisonniers recevront une paye de vacances en pourcentage comme suit:

Après un (1) an quatre pour cent (4 %)

Après cinq (5) ans six pour cent (6 %)

Après dix (10) ans huit pour cent (8 %)

Après dix-huit (18) ans dix pour cent (10 %)

Après vingt-cinq (25) ans douze pour cent (12 %)

Le paiement des vacances sera fait au taux en vigueur immédiatement avant la période de vacances. Un employé, quittant son emploi en tout temps durant l'année, avant de prendre ses vacances, aura droit à un paiement en proportion de son salaire au lieu de ses vacances. Lorsqu'un employé décède, sa succession recevra la valeur des crédits de vacances qui lui était dus.

16.02 Congés durant les vacances

Si un ou plusieurs congés fériés et payés surviennent durant les vacances annuelles d'un employé, ce dernier pourra les récupérer en reportant ce ou ces congés à une date ultérieure convenue entre l'employé et son superviseur.

16.03 Calcul de la paye de vacances

Les vacances seront payées au taux salarial en vigueur immédiatement avant la période des vacances.

16.04 Période des vacances

La période normale des vacances se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Durant la période normale des vacances, chaque employé a le privilège de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances.

Les employés ayant droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles peuvent prendre leurs vacances au cours de semaines consécutives en autant que ça ne gêne pas le fonctionnement normal du Cimetière.

16.05 Paye de vacances lors d'un départ

Un employé qui quitte son emploi avant d'avoir pris les vacances qui lui reviennent aura droit à un paiement proportionnel en salaire au lieu de telles vacances.

16.06 Maladie durant les vacances

Si un employé permanent est hospitalisé durant ses vacances annuelles, les jours passés à l'hôpital seront ajoutés à ses vacances, en autant qu'une telle période n'excède pas ses crédits de congés de maladie.

16.07 Droit aux vacances pendant une mise à pied

Un employé mis à pied ne reçoit pas de crédits de vacances pendant ladite période de mise à pied.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE

17.01 Définition des congés de maladie

Les congés de maladie représentent la période de temps durant laquelle un employé est autorisé à s'absenter de son travail avec plein salaire à cause:

1. d'une maladie, d'une incapacité physique;
2. d'un accident ou d'une maladie pour lesquels aucune compensation ne peut lui être payée en vertu des règlements de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario;
3. d'une maladie d'un membre de sa famille (tel que décrit à l'article 18.07);
4. d'un rendez-vous médical ou dentaire durant ses heures de travail. Il est entendu que les employés feront leur possible afin que ces rendez-vous soient en dehors des heures de travail.

17.02 Nombre de congés de maladie

(a) Employés permanents

Après avoir complété avec succès sa période de probation, un employé permanent accumule un jour et demi (1,5) de congé de maladie payé par mois travaillé au cours d'une année civile, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) jours de congés de maladie payés par année civile. Nonobstant ce qui précède, l'employé doit travailler dix (10) jours ouvrables dans un (1) mois pour avoir droit au crédit mensuel de congé de maladie.

Note : Pour les employés permanents embauchés après le 12 septembre 2019, les employés permanents accumulent un (1,0) jour de congé de maladie payé par mois travaillé au cours d'une année civile, jusqu'à un maximum de douze (12) jours de congés de maladie payés par année civile. Nonobstant ce qui précède, l'employé doit travailler dix (10) jours ouvrables dans un (1) mois pour avoir droit au crédit mensuel de congé de maladie.

Il est entendu qu'un employé permanent peut utiliser une (1) journée de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de congé personnel.

L'Employeur paiera à l'employé la moitié de la valeur des crédits de congés de maladie accumulés et non utilisés au 31 décembre et l'autre moitié sera maintenue dans sa banque de crédits de congés de maladie. Nonobstant ce qui précède, la banque de crédits de congés de maladie d'un employé ne peut excéder cent vingt (120) jours en tout temps.

(b) Employés de terrain saisonniers

Les employés de terrain saisonniers accumulent un (1,0) jour de congé de maladie payé pour chaque mois complet travaillé jusqu'à un maximum de douze (12) jours de congé de maladie payé par année civile.

L'Employeur paiera à l'employé de terrain saisonnier la moitié de la valeur des crédits de congés de maladie accumulés et non utilisés au 31 décembre ou lorsque l'emploi de l'employé prend fin pour quelque motif que ce soit.

c) Sous réserve des alinéas 17.02 (a) et (b), les crédits de congé de maladie accumulés et non utilisés ne peuvent pas être transférés d'une année civile à une autre et ne sont pas monnayables à la fin de l'année, à la retraite, au départ volontaire ou à la cessation d'emploi pour quelque motif que ce soit.

17.03 Certificat médical

Dans le cas d'une maladie entraînant une absence de plus de trois (3) jours ouvrables, un certificat médical attestant que l'employé ne pouvait pas exercer ses fonctions normales à cause de maladie pourrait être requis.

17.04 Congé de maladie durant un congé avec permission

Lorsqu'un employé permanent est obligé de prendre un congé sans solde pour toute raison incluant la maladie ou qu'il est mis à pied à cause d'un manque de travail et que, par la suite, il réintègre son poste à la fin de ce congé, etc., il n'aura droit à aucun des bénéfices rattachés aux congés de maladie pour la durée d'une telle absence, mais il conservera néanmoins tous les bénéfices accumulés, s'il en existe, qu'il détenait au moment de son congé ou de sa mise à pied.

17.05 Congé de maladie sans solde

Un congé de maladie sans solde d'un maximum de trente (30) jours sera accordé à un employé permanent qui n'a plus de congés de maladie payés ou encore à tout employé permanent ne pouvant réintégrer son poste à la fin de la période pour laquelle un congé de maladie avec solde lui avait été consenti.

17.06 Compilation des congés de maladie

L'Employeur conserve un dossier de tous les congés de maladie accumulés et non utilisés. L'Employeur indique sur le talon de paye de chaque employé permanent le nombre de congés de maladie accumulés et non utilisés. À la fin de chaque année, tous les employés permanents auront le privilège de vérifier si le nombre de leurs congés de maladie accumulés est exact.

17.07 Congés de maladie pendant une mise à pied

Pendant une mise à pied temporaire, un employé conserve ses congés de maladie. Il ne peut toutefois en accumuler pendant ladite mise à pied.

ARTICLE 18 – ABSENCES AVEC PERMISSION

18.01 Pour affaires syndicales

Les représentants du Syndicat ne subiront aucune perte salariale lorsqu'ils devront s'absenter temporairement de leur emploi afin de poursuivre des négociations avec l'Employeur en vue de renouveler ou d'amender la convention collective ou encore pour étudier un grief.

18.02 Congrès syndicaux

Des congés payés d'un total de cinq (5) jours par année, sans perte d'ancienneté, seront accordés, après qu'une demande en ce sens aura été formulée à l'Employeur, aux employés élus ou nommés pour représenter le Syndicat à des congrès ou séminaires syndicaux. Jamais plus d'un (1) employé ne pourra s'absenter en même temps et ces congés n'occasionneront aucun frais additionnel pour l'Employeur. Si un employé bénéficie d'un tel congé et doit être remplacé à son travail, son congé lui sera alors

consenti sans solde. Un tel congé devra être demandé au moins deux (2) semaines à l'avance.

18.03 Congé pour activités syndicales

L'Employeur accordera pour une période pouvant se prolonger jusqu'à une (1) année, un congé sans solde et sans perte d'ancienneté à tout employé élu ou choisi pour occuper un poste permanent avec le Syndicat ou tout autre mouvement auquel le Syndicat est affilié.

18.04 Juré ou témoin de la Couronne

L'Employeur accordera un congé sans perte d'ancienneté à un employé appelé à servir comme juré ou témoin de la Couronne. L'Employeur versera à cet employé la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré ou de témoin de la Couronne à l'exception des frais de transport, de nourriture et autres dépenses. L'employé devra par contre présenter à l'Employeur des preuves attestant qu'il a agi comme témoin ou juré et des honoraires perçus dans l'exercice de ses fonctions.

18.05 Congés en cas de décès

Un employé qui est absent du travail uniquement à cause du décès de son père, sa mère, son fils, sa fille, son épouse, son époux, son conjoint de fait, son conjoint de même sexe, son frère, sa sœur, sera compensé, pour une telle absence, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours suivant chaque décès, pour le temps qu'il aurait perdu de son horaire régulier à son taux de salaire régulier. Un employé qui est absent du travail uniquement à cause du décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa belle-fille, sa grand-mère, son grand-père, sera compensé, pour une telle absence, jusqu'à un maximum de trois (3) jours suivant chaque décès, pour le temps qu'il aurait perdu de son horaire régulier à son taux de salaire régulier. Une (1) journée pour tante, oncle, cousins, neveu et nièce. L'employé devra fournir à l'Employeur une preuve raisonnable de sa présence aux funérailles.

18.06 Congé général

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé sans solde et sans perte d'ancienneté à tout employé ayant sollicité un tel congé pour des raisons jugées valables. Une demande pour un tel congé devra toutefois être soumise par écrit et approuvée par l'Employeur.

18.07 Congé familial

Les employés pourront utiliser leurs congés de maladies accumulés dans l'éventualité de maladie de leur époux, épouse, conjoint de fait, enfant ou personne à charge ou pour d'autres urgences à sa résidence.

18.08 Bénéfices pendant un congé sans solde

Durant un congé sans solde pour une période excédant vingt (20) jours de travail, les bénéfices de l'employé (incluant vacances annuelles, congés de maladie, congés statutaires, congés en cas de décès et congé de maternité et parental) seront suspendus et ajustés pour la période totale de l'absence. L'employé, lors de son retour à son emploi à temps plein avec salaire, reprendra ses bénéfices au niveau qu'ils étaient lorsqu'il a quitté pour son congé sans solde.

Cependant, un employé peut décider de continuer à contribuer envers les retenues pour bénéfices. L'employé est responsable de faire les arrangements avec le service des ressources humaines avant son départ.

ARTICLE 19 – VERSEMENT DES SALAIRES

19.01 Jours de paye

L'Employeur versera le salaire de ses employés chaque deux jeudis pour la période de paye se terminant le samedi de la semaine précédente en conformité avec l'annexe "A" de ce document et faisant partie intégrante de cette convention. Avec chacune de ses payes, l'employé recevra un état détaillé de ses revenus et déductions. Un état des congés de maladie sera fourni tous les quatre-vingt-dix (90) jours.

19.02 Salaire dans le cas de mutation temporaire

Lorsqu'un employé remplace ou exécute temporairement les fonctions d'un poste auquel est rattaché un salaire plus élevé que le sien, il touchera le salaire rattaché à ce poste en autant qu'il le remplisse pour une période d'au moins une (1) journée. Lorsque par suite d'une décision du superviseur, un employé est temporairement affecté à un poste dont le salaire est moins élevé que le sien, il ne subira pas de diminution salariale. Si un employé est déplacé à un poste inférieur, ou si, à cause de son ancienneté, il supplante un autre employé à un poste dont le salaire est inférieur à celui du poste qu'il détenait précédemment, il recevra immédiatement le salaire inférieur rattaché à son nouveau poste.

Lorsqu'un employé est appelé à assumer un remplacement dans un poste supérieur qui n'est pas inclus dans l'unité de négociation, il recevra un surplus de dix pour cent (10 %) de son taux horaire ou hebdomadaire. Dans ce cas, l'employé continuera à jouir de tous les droits et avantages de la convention collective.

19.03 Frais de transport

Les frais de transport payés aux employés utilisant leur propre automobile au service de l'Employeur seront de cinquante cents (0,50 \$) le kilomètre lors de déplacements autorisés par l'Employeur.

ARTICLE 20 – BÉNÉFICES

20.01 Régime de retraite

Le présent article s'applique seulement aux employés permanents à temps plein qui ont complété avec succès leur période de probation et qui sont à l'emploi de l'Employeur depuis plus de (six) 6 mois.

La cotisation de l'Employeur et de l'employé permanent sera égale à trois virgule sept pour cent (3,7 %) de son gain annuel brut régulier jusqu'à concurrence de MAGA et six pour cent (6 %) des gains annuels bruts de l'employé en excédent du MAGA, à la condition que les cotisations versées à l'égard de tout exercice ne dépassent pas le plafond prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour l'exercice en question. L'Employeur cotisera au régime de retraite de l'employé jusqu'à l'anniversaire de ses soixante-cinq (65) ans. Une fois par année, les employés recevront un état de leurs cotisations, des cotisations de l'Employeur et de leur statut dans le régime.

MAGA : signifie relativement à tout exercice, le Maximum Annuel des Gains Admissibles, tel qu'il est défini en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, selon le cas. Toutefois, pour les périodes pendant lesquelles un salaire est réputé être versé, le MAGA désigne le MAGA de l'année au cours de laquelle le salaire en question a commencé d'être versé.

20.02 Régime d'assurances

Une assurance-vie au montant équivalent à une fois le salaire annuel pour les employés permanents seulement sera achetée par l'Employeur. Ce régime comporte une assurance MMA (mort et mutilation accidentelle), dont la prime est payée par l'employeur.

Toutefois, ces contrats d'assurance devront satisfaire aux exigences d'admissibilité formulées par l'assureur.

L'Employeur acquittera la totalité de cette prime. Une copie de la police maîtresse sera remise au Syndicat.

L'Employeur paiera cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour le régime d'assurance-vie et d'assurance mort et mutilation accidentelle (MMA) pour les employés admissibles. Une copie de la police maîtresse sera remise au Syndicat. L'assurance-vie sera d'un montant équivalent à une fois (1x) le salaire annuel de l'employé.

Cette clause s'applique seulement aux employés permanents à temps plein qui ont complété avec succès leur période de probation.

20.03 Supplément aux versements de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Un employé permanent empêché d'exercer ses fonctions normales auprès de l'Employeur à cause d'un accident de travail reconnu par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario comme un accident pouvant entraîner une compensation en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario, recevra de l'Employeur la différence entre le montant versé par la Commission et son salaire régulier à même ses congés de maladie accumulés.

20.04 Régimes d'assurance-santé supplémentaire

Cette clause s'applique seulement aux employés permanents à temps plein qui ont complété avec succès leur période de probation.

1) Assurance santé

L'Employeur paiera cent pour cent (100 %) de la prime facturée pour le régime d'assurance santé pour les employés admissibles. Annuellement, les employés recevront les détails de la couverture d'assurance.

2) Assurance dentaire

L'Employeur paiera cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée pour le régime d'assurance dentaire pour les employés admissibles. Les employés admissibles paieront les cinquante autres pour cent (50 %) de la prime facturée au moyen de retenues salariales. Annuellement, les employés recevront les détails de la couverture d'assurance.

3) Assurance salaire de longue durée

L'Employeur paiera soixante pour cent (60 %) de la prime facturée pour le régime d'assurance salaire de longue durée pour les employés admissibles. Les employés admissibles paieront les quarante autres pour cent (40 %) de la prime facturée au moyen de retenues salariales. Annuellement, les employés recevront les détails de la couverture d'assurance.

4) Assurance oculaire et examen de vue

L'Employeur convient de payer trois cents dollars (300 \$) par vingt-quatre (24) mois à chaque employé pour les lunettes, les lentilles de prescription et/ou un examen de vue avec preuve de paiement. Annuellement, les employés recevront les détails de la couverture d'assurance.

ARTICLE 21 – SÉCURITÉ ET SANTÉ

21.01 Collaboration au sujet de la sécurité

Le Syndicat et l'Employeur travailleront conjointement à maintenir et à améliorer les règlements et procédures en conformité avec les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario destinés à assurer une protection adéquate aux employés affectés à des travaux à risque. Le Syndicat sera immédiatement informé lors d'accidents ou de blessures.

21.02 Vêtements et équipements de sécurité

Tout vêtement et équipement de sécurité (par exemple, chapeaux, lunettes, gants, etc.) requis par les employés de terrain dans l'exercice de leurs fonctions seront fournis par l'Employeur et seront portés et utilisés conformément aux procédures de sécurité et tel qu'indiqué par le contremaître ou le superviseur.

21.03 Chaussures de sécurité

Les employés de terrain sont personnellement responsables pour l'acquisition de chaussures/bottines de sécurité qui doivent être portées en tout temps pendant les heures de travail au Cimetière.

ARTICLE 22 – CONDITIONS GÉNÉRALES

22.01 Locaux adéquats

Des locaux adéquats seront mis à la disposition des employés afin de leur permettre d'y prendre leurs repas. Les employés de terrain pourront également y ranger leurs vêtements.

22.02 Tableaux d'affichage

L'Employeur devra fournir des tableaux d'affichage qui seront placés dans des endroits où tous les employés auront accès et sur lesquels le Syndicat aura le droit de placer des convocations d'assemblées ou tout autre avis susceptible d'intéresser les employés. Le Syndicat devra toutefois fournir à l'Employeur une copie de tous les avis qu'il désire afficher.

22.03 Outils et équipement

L'Employeur devra fournir tous les outils et l'équipement requis par les employés dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés sont personnellement responsables du bon usage des outils et de l'équipement qui leur ont été fournis afin d'empêcher tout dommage ou pertes inutiles. Les outils et les pièces d'équipement usées ou brisées seront remplacées après présentation des pièces brisées ou usées.

22.04 Vêtements

L'Employeur fournira aux employés de terrain, le 1^{er} janvier de chaque année, les articles vestimentaires suivants qui doivent être portés durant les heures de travail et dont l'entretien est la responsabilité de l'employé.

a) Employés de terrain permanents:

i) Une fois l'an:

- total de 7 chemises
- 1 gilet coton ouaté
- 5 paires de pantalons au choix de l'employé
- 1 paire bottines/chaussures \$250.00
- À compter de la date de ratification : 1 paire bottines/chaussures 300,00 \$

ii) Biennal ou tel que requis pour circonstances spéciales:

- 1 blouson
- 1 parka
- 1 manteau de pluie

iii) Salopette - tel que requis

b) Employés de terrain saisonniers:

L'Employeur fournira les items de travail suivants qui doivent être portés en tout temps durant les heures de travail et qui doivent être entretenus par l'employé:

- 3 t-shirts avec l'identification du cimetière
- 1 paire de bottes bi-annuellement
- 3 paires de pantalons
- 1 salopette (si requis)
- 1 blouson
- 1 manteau de pluie

22.05 Pas de sous-traitance

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à ne pas recourir à la sous-traitance entière ou partielle du travail ou des services présentement accomplis par les membres de l'unité de négociation.

22.06 Température inclémente

- a) Employés de terrain permanents: Lorsque, en raison de température inclémente, le travail normal ne peut raisonnablement pas être accompli pendant les heures de travail, l'Employeur devra, soit fournir du travail à l'intérieur pour les équipes de l'extérieur ou encore, leur permettre d'attendre à l'intérieur. Les dispositions du présent article ne résulteront pas en une perte salariale ou une diminution d'heures.

- b) Employés de terrain saisonniers et temporaires: Les employés qui se présentent pour un quart de travail cédulé le samedi auront une garantie de quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail, seront payés quatre (4) heures. Les employés temporaires ne se présentent pas au travail à moins d'être appelés par l'Employeur lorsqu'il y a température inclémente. Ces employés seront appelés par ordre d'ancienneté.

22.07 Formation

L'Employeur se réserve le droit d'exiger des employés qu'ils suivent des cours de formation pendant les heures de travail pour hausser le rendement de leurs tâches ou pour accroître des connaissances additionnelles pour accomplir leur travail au Cimetière.

ARTICLE 23 – COPIES DE LA CONVENTION

23.01 Copies de la convention

Le Syndicat et l'Employeur désirent que chaque employé soit familier avec les clauses de cette convention ainsi qu'avec les droits et devoirs qu'elle comporte pour eux. Dans ce but, l'Employeur imprimera un nombre suffisant de copies de la convention dans un délai de trente (30) jours après sa signature.

ARTICLE 24 – GÉNÉRAL

24.01 Pluriel / Masculin

Partout où le singulier est employé dans la rédaction de cette convention, il sera considéré que le pluriel est employé où le contexte l'exige. Lorsque le masculin est employé dans la présente convention collective, il peut tenir lieu du féminin et vice-versa, là où le contexte l'exige.

24.02 Stationnement

L'Employeur fournira huit (8) espaces de stationnement, sans frais, pour huit (8) employés par ordre d'ancienneté. Les employés permanents auront les premiers choix et des espaces de stationnement additionnels seront alloués aux employés saisonniers par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 25 – AFFICHAGE DES POSTES

- 25.01 Dans le cas où un poste couvert par cette convention collective devenait vacant, pour toute raison que ce soit, l'Employeur avisera le Syndicat de cette vacance dans les trente (30) jours ouvrables et en même temps l'Employeur signifiera son intention quant au statut de cette vacance.

- a) Dans le cas où l'Employeur n'aurait pas l'intention de combler le poste, l'Employeur avisera le Syndicat par écrit pas plus tard que vingt (20) jours ouvrables suivant cette décision, en mentionnant les raisons de la décision.
- b) Dans le cas où l'Employeur décide de combler le poste, et avant de le combler ou de faire tout changement de personnel ou d'offrir une promotion aux termes de cette convention, l'Employeur devra, dans les dix (10) jours suivant cette décision, afficher le poste dans les bureaux et les ateliers de l'Employeur et sur tous les tableaux d'affichage pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables afin que tous les employés puissent en prendre connaissance et ainsi pouvoir postuler le poste par écrit. Cet avis doit contenir l'information suivante: nature du poste, connaissance requise et instruction, habileté et aptitude, période de travail et gage, taux ou échelle salariale. Aucune publicité pour des employés additionnels ne sera faite jusqu'à ce que le délai de cet avis soit complété.
- c) Méthode de nomination/promotion interne:

Nomination interne

Les deux parties reconnaissent que les possibilités d'emploi augmentent en proportion à la durée du service. Donc, lors de changement dans le personnel, les nominations doivent être attribuées aux candidats ayant le plus d'ancienneté et qui possèdent les compétences et l'habileté requises. Le candidat choisi sera en essai pour une période de trente (30) jours ouvrables actifs. Suite à un rendement satisfaisant, cette promotion à l'essai de trente (30) jours ouvrables deviendra permanente. Dans le cas où le candidat choisi ne produit pas un rendement satisfaisant durant la période d'essai, il sera réintégré dans son poste et à son salaire antérieurs sans perte d'ancienneté. Tout autre employé promu ou muté par suite de changement dans le personnel retournera de même à son poste et à son salaire antérieurs sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 Date d'entrée en vigueur

Cette convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 inclusivement et demeure en vigueur par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties signataires donne avis par écrit selon l'article 26.03.

26.02 Changements apportés à la convention

Tous les changements jugés nécessaires dans cette convention peuvent être apportés par entente mutuelle des parties en tout temps durant la durée de la convention.

26.03 Avis de changements

Si l'une ou l'autre des parties désire proposer des changements ou des amendements à cette convention, elle devra, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la

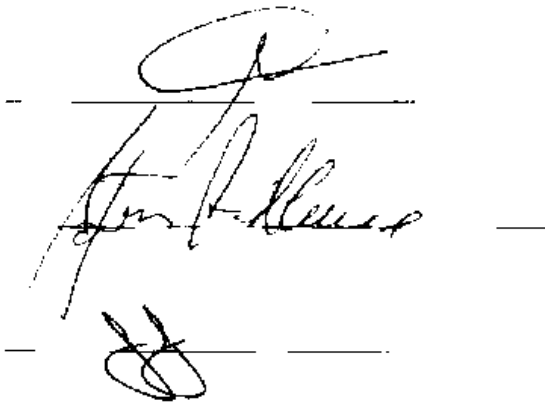
présente convention, informer par écrit l'autre partie des changements ou amendements qu'elle voudrait apporter. Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après réception d'un tel avis, les parties demandant des changements devront fournir un autre avis contenant les changements ou amendements à être proposés. Les parties seront obligées d'entreprendre des négociations pour le renouvellement ou la révision de la convention dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après réception d'un tel avis, et chaque partie doit alors entamer ces négociations de bonne foi et faire tous les efforts possibles pour en arriver à une entente nouvelle ou révisée.

26.04 La convention demeure en vigueur

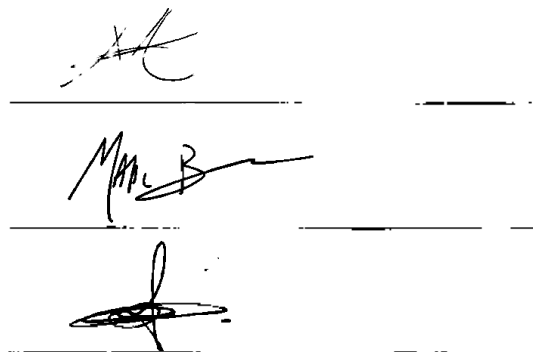
Lorsqu'un tel avis réclame des révisions seulement, l'avis doit définir de façon spécifique les révisions sollicitées et les négociations se limiteront aux révisions réclamées à moins d'entente contraire entre les deux parties.

Signé à Ottawa, ce 18 jour de septembre 2025.

Pour le Syndicat :


Three horizontal lines with handwritten signatures in cursive script.

Pour l'Employeur :


Three horizontal lines with handwritten signatures in cursive script.

ANNEXE « A » – SALAIRES

Les salaires suivants seront payés aux employés pour la durée de la présente convention:


Classification	Date d'effet	Taux horaire
Conseillers en biens et services	1 ^{er} janvier 2023	28,97 \$
	1 ^{er} janvier 2024 (4,0 %)	30,13 \$
	1 ^{er} janvier 2025 (3,25 %)	31,11 \$
	1 ^{er} janvier 2026 (3,25 %)	32,12 \$
Employés temporaires	1 ^{er} janvier 2023	17,85 \$
	1 ^{er} janvier 2024 (4,0 %)	18,56 \$
	1 ^{er} janvier 2025 (3,25 %)	19,16 \$
	date de ratification	21,22 \$
	1 ^{er} janvier 2026 (3,25 %)	21,91 \$
Employés de terrain saisonniers	1 ^{er} janvier 2023	26,65 \$
	1 ^{er} janvier 2024 (4,0 %)	27,72 \$
	1 ^{er} janvier 2025 (3,25 %)	28,62 \$
	1 ^{er} janvier 2026 (3,25 %)	29,55 \$
Employés de terrain permanents/manœuvres	1 ^{er} janvier 2023	27,93 \$
	1 ^{er} janvier 2024 (4,0 %)	29,05 \$
	1 ^{er} janvier 2025 (3,25 %)	29,99 \$
	1 ^{er} janvier 2026 (3,25 %)	30,96 \$
Opérateurs de machines lourdes	1 ^{er} janvier 2023	28,81 \$
	1 ^{er} janvier 2024 (4,0 %)	29,96 \$
	1 ^{er} janvier 2025 (3,25 %)	30,93 \$
	1 ^{er} janvier 2026 (3,25 %)	31,94 \$

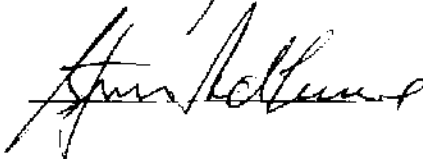
LETTRE D'ENTENTE NO. 1 – Régime de retraite


Si les employés de l'archidiocèse d'Ottawa-Carleton reçoivent une augmentation de n'importe quel pourcentage au régime de retraite tel que décrit à l'article 20.01, les parties conviennent que les membres du SCFP des sections locales 2199-01 et 2199-02 recevront l'augmentation automatiquement et que l'article 20.01 sera modifié pour reconnaître ce fait.

Signé à Ottawa, ce 18 jour de septembre 2025.

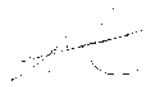
Pour le Syndicat :

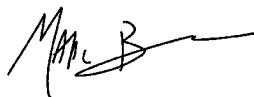







Pour l'Employeur :







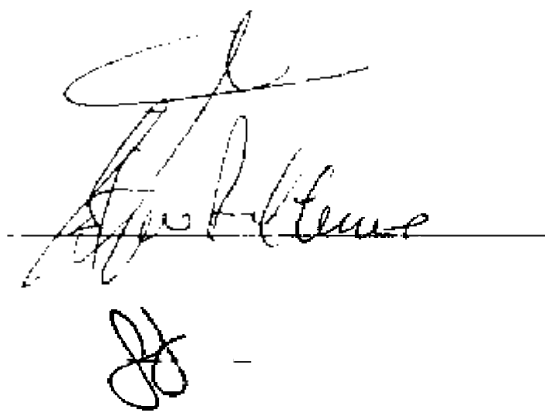
LETTRE D'ENTENTE NO. 2 – Embauche d'un troisième employé de terrain

Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Dans les cent vingt (120) jours ouvrables suivant la ratification de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur s'engage, compte tenu entre autres de ses besoins opérationnels, à embaucher un troisième employé de terrain permanent. Si l'emploi du troisième employé de terrain permanent choisi pour occuper ce poste prenait fin pour quelque motif que ce soit, l'Employeur aura cent vingt (120) jours ouvrables pour pourvoir ce poste.
2. L'Employeur et le Syndicat conviennent que le maintien de ce troisième poste de terrain permanent se fera compte tenu, entre autres, des besoins opérationnels de l'Employeur.

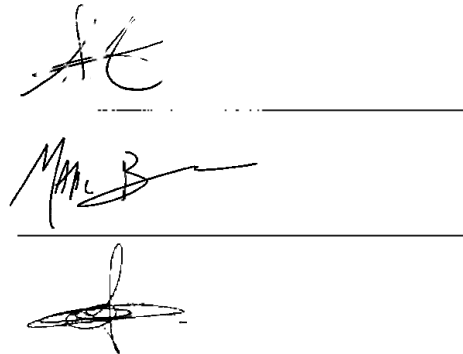
Signé à Ottawa, ce 18 jour de septembre 2025.

Pour le Syndicat :



Handwritten signature of a representative for the Union, consisting of a large, stylized signature above a horizontal line, with a smaller signature below it.

Pour l'Employeur :



Handwritten signatures of representatives for the Employer, consisting of three distinct signatures above horizontal lines.