

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail

Les ententes négociées (2004-11-29) 2

Résumés de conventions collectives
par secteur d'activité signées ces derniers
mois par des unités de négociation de
plus de 50 salariés

Notes techniques et crédits 39

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signés ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2004-11-29)

Avertissement — Les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions. Notez cependant que les appellations officielles des employeurs et des syndicats ne changent pas.

Employeur	Syndicat	N°	Page
TABAC JTI-Macdonald Corp. (Montréal)	TABAC Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 235-T — FTQ	1	5
BOIS Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scierie, secteur Senneterre	Le Syndicat des travailleurs d'Abitibi Consolidated, division Senneterre — CSN	2	6
Les Armoires Fabritec limitée (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Le Syndicat des employés de Fabritec	3	7
Groleau inc. (Sainte-Thècle)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 172 — FTQ	4	8
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT Mobilier Avantglide inc. (Saint-Hyacinthe)	Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de station-service, employés de parc de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec; camionneurs de la construction et d'approvisionnement, et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ	5	9
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER Cascades Groupe tissu inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Papiers Perkins Itée Laval — CSN	6	10

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Au Dragon forgé inc. (Terrebonne)	Le Syndicat des employés de Au Dragon forgé inc.	7	12
G.R. de la Fontaine (Sherbrooke)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 599 — FTQ	8	13
Les Aciers Canam (Saint-Gédéon)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ	9	14
Cobra fixations Cie ltée (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Cobra fixations	10	16
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Powermotive inc. (Châteauguay)	L'Association syndicale des employés(es) de production et de service	11	17
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Perkinelmer optoélectronique Canada (Vaudreuil-Dorion)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 503 — FTQ	12	18
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Signotech inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Signotech — CSN	13	20
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
Molson Canada (La Malbaie et Centre Québec)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	14	21
COMMERCE DE GROS Produits divers			
Messageries ADP inc. (Montréal)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ	15	23
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Provigo distribution inc. (Rosemère)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	16	24
Supermarché GP inc. (Rimouski)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	17	26
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Québec	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec — FISA	18	27
La Ville de Québec	Le Syndicat des employées et employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638, SCFP — FTQ	19	29

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Académie internationale du design et de la technologie (Montréal)	L'Alliance de la fonction publique du Canada — FTQ	20	31
L'Université du Québec à Chicoutimi	Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi — CSN	21	32
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
La Rôtisserie Lanaudière inc. (Charlemagne)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC local 502 — FTQ	22	33
AUTRES SERVICES			
L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal (Montréal)	L'Union des employé(e)s de service, local 800 — FTQ	23	34
La Société des casinos du Québec inc. (Charlevoix)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	24	35
La Société des casinos du Québec inc. (Charlevoix)	Le Syndicat des employés(es) du casino de Charlevoix — CSN	25	37
NOTES TECHNIQUES			39

JTI-Macdonald Corp. (Montréal)
et
Le Syndicat international des travailleurs et
travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et
meunerie, section locale 235-T — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (234) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 46; hommes : 139
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2008
- **Date de signature :** 21 septembre 2004
- **Durée normale du travail**
4 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Main-d'œuvre générale et autres occupations

	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	31,65 \$ (30,28 \$)	32,60 \$	33,58 \$
max.	32,06 \$ (30,73 \$)	33,02 \$	34,01 \$

2. Opérateur de la machine à emballer les cigarettes et opérateur de la machine à fabriquer les cigarettes, 35 salariés

	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	37,47 \$ (36,38 \$)	38,59 \$	39,75 \$
max.	37,64 \$ (36,54 \$)	38,77 \$	39,93 \$

3. Électronicien/électricien

	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	42,36 \$ (41,13 \$)	43,63 \$	44,94 \$
après 6 mois	46,21 \$ (44,86 \$)	47,60 \$	49,03 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
3 %	3 %	3 %

- **Indemnité de vie chère** 

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

Le pourcentage de la moyenne arithmétique de janvier 2006 à décembre 2006 par rapport à celle de janvier 2005 à décembre 2005 est payé jusqu'à un maximum de 3 %.

Mode paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire le 1^{er} mai 2007.

- **Primes**

Soir :

0,70 \$/heure
11 % du taux horaire normal — personnel d'entretien des métiers spécialisés

Nuit : 0,80 \$/heure

Instructeur : 1 \$/heure

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

N.B. Pour l'indemnité, le taux normal représente le montant le plus élevé entre le salaire hebdomadaire moyen de l'année précédente ou le taux de salaire horaire de l'année en cours.

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un boni de vacances de 50 \$/an.

- **Droits parentaux**

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

1. Congé de maternité

La salariée qui a 2 mois et plus d'ancienneté a droit à un congé sans solde qui commence au plus tard 9 semaines avant la date prévue pour la naissance. Le retour doit s'effectuer au plus tôt 6 semaines et au plus tard 18 semaines suivant la naissance.

La salariée bénéficie de prestations de maternité tel que prévu au régime d'assurance groupe.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : après 2 mois de service continu, 80 % du salaire pour une période de 52 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire, maximum (5 500 \$) 6 000 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

2. Soins oculaires

Frais assurés : 300 \$/2 ans incluant traitement au laser

3. Soins dentaires

Frais assurés : frais d'orthodontie 2 000 \$/enfant à charge seulement; à compter du 1^{er} mai 2004, les frais sont remboursés selon l'échelle de 2003 des honoraires de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec, celle de 2004 à compter du 1^{er} mai 2005, celle de 2005 à compter du 1^{er} mai 2006 et celle de 2006 à compter du 1^{er} mai 2007

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

2

**Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, division scierie, secteur Senneterre et
Le Syndicat des travailleurs d'Abitibi Consolidated, division Senneterre — CSN**

6

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7 %; hommes : 93 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 4 novembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 4 novembre 2008
- **Date de signature :** 3 septembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Préposé cour et séchoir**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé aux copeaux, préposé aux cases et autres occupations

3 nov. 2002	2 nov. 2003	7 nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006
/heure 17,21 \$ (16,87 \$)	/heure 17,55 \$	/heure 17,90 \$	/heure 18,26 \$	/heure 18,72 \$

4 nov. 2007

/heure
19,19 \$

2. Opérateur tronçonneuse, opérateur écorceur et autres occupations, 24 salariés

3 nov. 2002	2 nov. 2003	7 nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006
/heure 18,40 \$ (18,04 \$)	/heure 18,77 \$	/heure 19,15 \$	/heure 19,53 \$	/heure 20,02 \$

4 nov. 2007

/heure
20,52 \$

3. Mécanicien entretien « A », affûteur « A » et électricien « A »

3 nov. 2002	2 nov. 2003	7 nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006
/heure 22,25 \$ (21,81 \$)	/heure 22,69 \$	/heure 23,14 \$	/heure 23,60 \$	/heure 24,20 \$

4 nov. 2007

/heure
24,80 \$

N.B. Il existe un régime de boni.

Augmentation générale

3 nov. 2002	2 nov. 2003	7 nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006
2 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %

4 nov. 2007

2,5 %

• Primes

Mécanicien [N] : 0,50 \$/heure — mécanicien qui travaille sur l'horaire du mardi au samedi

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée entièrement par l'employeur

Outils : remplacement des outils personnels non modifiés brisés dans le cours de l'exécution normale du travail

Vêtements de travail : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

(12) 11 jours/an

• Congé mobile [N]

1 jour/an — au 1^{er} janvier de chaque année, salarié permanent qui a travaillé l'équivalent d'au moins 4 mois au cours de l'année précédente

Le salarié qui devient permanent après le 1^{er} janvier a droit au congé mobile après avoir complété 4 mois de travail.

Le congé mobile non utilisé au terme de l'année est payé dans les 30 jours suivants.

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité	
		2004	2006
1 an	2 sem.	4,0 %	4,0 %
2 ans	2 sem.	5,0 %	5,0 %
3 ans	2 sem.	6,5 %	6,5 %
5 ans	3 sem.	7,0 %	7,0 %
8 ans	4 sem.	8,0 %	8,0 %
12 ans	4 sem.	9,0 %	9,0 %
20 ans	5 sem.	10,0 %	10,5 %
25 ans [N]	6 sem.	11,0 %	11,5 %

• Droit parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu — salarié qui a complété sa période de probation

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu — salarié qui a complété sa période de probation

Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié de moins de 65 ans : 40 000 \$
- salarié de 65 ans et plus : 20 000 \$
- décès accidentel : 40 000 \$
- mutilation accidentelle : variable selon la perte subie
- enfant : (2 000 \$) 5 000 \$
- conjoint : (4 000 \$) 10 000 \$
- retraité : 5 000 \$

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié : 15 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/personne et 20 \$/famille; 100 % des frais de médicaments jusqu'à un maximum de 750 \$/an

4. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum combiné de 1 000 \$/personne; frais remboursés selon le barème de 2002, celui de 2003 à compter du 1^{er} janvier 2005, celui de 2004 à compter du 1^{er} janvier 2006, celui de 2005 à compter du 1^{er} janvier 2007 et celui de 2006 à compter du 1^{er} janvier 2008.

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Les Armoires Fabritec limitée (Saint-Jean-sur-Richelieu) et Le Syndicat des employés de Fabritec

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 85

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 33 %; hommes : 67 %

• **Statut de la convention :** première convention

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la présente convention :** 30 mars 2010

N.B. Il y aura réouverture de la convention collective au 1^{er} avril 2007 concernant exclusivement les aspects monétaires, et ce, à l'exclusion de toutes autres dispositions contenues à la convention collective.

• **Date de signature :** 30 août 2004

• **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

<u>1^{er} avril 2004</u>	
	/heure
début	8,50 \$
après 60 mois	11,00 \$

2. Sableur, assembleur de portes et autres occupations, 25 salariés

<u>1^{er} avril 2004</u>	
	/heure
début	9,20 \$
après 60 mois	11,70 \$

3. Camionneur classe « A » et autres occupations

<u>1^{er} avril 2004</u>	
	/heure
début	11,60 \$
après 60 mois	14,10 \$

Augmentation générale

<u>1^{er} avril 2005</u>	<u>1^{er} avril 2006</u>
1,5 %*	1,5 %*

* Pour le salarié qui a atteint le maximum de son échelle salariale depuis au moins 12 mois aux dates prévues.

Le salarié dont le taux de salaire est inférieur au taux maximum prévu à sa classe d'emploi reçoit le taux immédiatement supérieur au sien représentant pour lui une augmentation dans sa classe, et ce, rétroactivement au 1^{er} avril 2004. Ce salarié continue alors sa progression selon les taux et le temps prévus à son échelle de salaire. Toutefois, le salarié recommence une nouvelle progression au 1^{er} avril 2004.

• Primes

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure — salarié qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction d'au moins 2 salariés

- **Allocations**

Bottes et souliers de sécurité : maximum 100 \$/an

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

12 jours/an — salarié qui a complété 2 ans de service continu en date de chacun des jours fériés du 24, 26 et 31 décembre ainsi que du 2 janvier.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si la ou le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

- **Avantages sociaux**

1. Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

2. Congés de maladie

Le salarié qui a au moins 12 mois d'ancienneté au 15 décembre de chaque année a droit à 1 jour de congé de maladie et à 2 jours s'il a au moins 24 mois d'ancienneté. Lorsqu'ils sont utilisés, ces congés sont payés à raison de 75 % du salaire normal du salarié, maximum 6 heures/jour.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à 100 % du salaire normal, maximum 8 heures/jour, et ce, le ou vers le 20 décembre de chaque année.

**Groleau inc. (Sainte-Thècle)
et**

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 172 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (85) 90

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4; hommes : 86

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2004

- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2009

- **Date de signature :** 6 juillet 2004

- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

Fin de semaine [N]

Quart de jour

30 heures/sem. — gardien

Quart de nuit

37 heures/sem. — gardien

- **Salaires**

1. Gardien

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
13,28 \$	13,68 \$	14,13 \$	14,58 \$
(12,83 \$)			

1^{er} juill. 2008

/heure
15,03 \$

2. Aide-moulinière, aide-moulinière/parquet et autres occupations, 30 salariés

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
13,38 \$	13,78 \$	14,23 \$	14,68 \$
(12,93 \$)			

1^{er} juill. 2008

/heure
15,13 \$

3. Premier mécanicien

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
14,43 \$	14,83 \$	15,28 \$	15,73 \$
(13,98 \$)			

1^{er} juill. 2008

/heure
16,18 \$

N.B. (Le nouveau salarié reçoit un taux de salaire équivalant à 80 % du salaire de sa classification pendant 30 jours, une augmentation de 10 % jusqu'à son anniversaire de date d'embauche et par la suite le taux de sa classification.)

Le nouveau salarié reçoit un taux de salaire équivalant à 90 % du salaire de sa classification et reçoit le taux de sa classification après 240 heures.

Augmentation générale

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

0,45 \$/heure 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure 0,45 \$/heure

1^{er} juill. 2008

0,45 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées pendant la période du 1^{er} juillet au 6 juillet 2004. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 6 juillet 2004.

• Primes

Soir et nuit : 0,35 \$/heure

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité **[N] :**

100 \$ maximum/an — nouveau salarié qui a complété sa période de probation

2 \$/sem. 1 fois/an au plus tard le 15^e jour suivant l'année de référence — salarié qui a complété sa période de probation de 240 heures à la condition qu'il ait effectué au moins un quart complet de travail dans ladite semaine

• Jours fériés payés

(11) 12 jours/an — salarié qui a terminé sa période de probation

• Congé mobile

1 jour/an — salarié permanent

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	5,5 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	3 sem.	6,5 %
12 ans	4 sem.	8,0 %
20 ans	4 sem.	9,0 %
25 ans	5 sem.	10,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée jusqu'à un maximum de 50 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié.

9

5

**Mobilier Avantglide inc. (Saint-Hyacinthe)
et
Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parc de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec; camionneurs de la construction et d'approvisionnement, et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 80

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40; hommes : 40

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 19 décembre 2003

• **Échéance de la présente convention :** 30 mai 2009

• **Date de signature :** 22 juin 2004

• **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général, assembleur et autres occupations, 25 salariés

	29 mai 2004	28 mai 2006	25 mai 2008
/heure			
min.	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$
max.	11,25 \$	11,50 \$	11,85 \$

2. Soudeur

	29 mai 2004	28 mai 2006	25 mai 2008
/heure			
min.	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$
max.	14,85 \$	15,10 \$	15,45 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

28 mai 2006 25 mai 2008

0,25 \$/heure* 0,35 \$/heure*

* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

(Soir : 0,40 \$/heure **R**)

(Nuit : 0,50 \$/heure **R**)

Chef d'équipe : (0,75 \$) 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité :

(100 \$) 110 \$/an — soudeur

(75 \$) 85 \$/an — autres salariés

• Jours fériés payés

(12) 13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans N	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine qui précède la date prévue pour la naissance.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse effectué par une sage-femme.

Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par le médecin.

La salariée doit revenir au travail dans les délais prévus dans les lois pertinentes en vigueur, sauf si elle produit un certificat médical de son médecin traitant à l'effet qu'elle ne peut reprendre le travail.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né peuvent bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la ou au salarié qui adopte un enfant âgé d'un maximum de 7 ans lors de l'adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

1. Congé de maladie **N**

Lorsque le salarié est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident, qu'il reçoit des prestations du régime d'assurance collective et qu'il a assumé les 7 jours de carence, l'employeur lui rembourse 1 journée de 8 heures de salaire à son taux normal.

10

6

Cascades Groupe tissu inc. (Laval) et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Papiers Perkins Itée Laval — CSN

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 94

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 10 %; hommes : 90 %

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 mars 2003

• Échéance de la présente convention : 31 mars 2007

• Date de signature : 10 novembre 2003

• Durée normale du travail

Horaire de 5 jours

8 heures/j, 40 heures/sem.

Horaire 6 jours

12 heures/j, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre production

10 nov. 2003 1^{er} avril 2004 1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

/heure	/heure	/heure	/heure
18,70 \$ (18,16 \$)	19,17 \$	19,65 \$	20,14 \$

2. Opérateur 57, 59, 60 et opérateur 53 et 86, 20 salariés

10 nov. 2003 1^{er} avril 2004 1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

début	/heure	/heure	/heure	/heure
	20,12 \$ (19,53 \$)	20,62 \$	21,14 \$	21,67 \$
plus de 12 mois	20,50 \$ (19,90 \$)	21,01 \$	21,54 \$	22,08 \$

3. Technicien mécanique, machiniste et autres occupations

10 nov. 2003 1^{er} avril 2004 1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

/heure	/heure	/heure	/heure
23,69 \$ (22,16 \$)	24,28 \$	24,89 \$	25,51 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

De plus, une augmentation liée aux profits de l'entreprise peut être accordée au salarié qui a complété 1 an de service au 31 décembre de chaque année :

	Profits	Montant forfaitaire
31 décembre 2004	3,5 M	250 \$
	4,0 M	500 \$
	4,5 M	750 \$
31 décembre 2005	5,0 M	250 \$
	6,0 M	500 \$
31 décembre 2006	5,0 M	250 \$
	6,0 M	500 \$

Montants forfaitaires

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un montant forfaitaire de 400 \$ le 31 décembre 2003, de 250 \$ le 31 décembre 2004, de 250 \$ le 31 décembre 2005 et de 150 \$ le 31 décembre 2006.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure — de 15 h à 23 h, salarié de l'équipe de relève

Nuit : 0,70 \$/heure — de 23 h à 7 h, salarié de l'équipe de relève

Poste aux opérations : 0,38 \$/heure — horaire de 12 heures

Formation :

2 % du taux normal — salarié qui est responsable de la formation d'autres salariés

5 % du taux normal — salarié qui est responsable de la formation des formateurs

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité : 2 paires/an jusqu'à un maximum de 160 \$ excluant les taxes

Outils personnels : 350 \$/an — salariés de la maintenance

L'employeur rembourse, dans le cas de vol sur les lieux de travail, la valeur du coffre d'outils jusqu'à une valeur maximale de 3 000 \$.

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

Tout congé non utilisé au 31 décembre d'une année est monnayé.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
12 ans	5 sem.	10 %
17 ans	6 sem.	12 %
23 ans	7 sem.	14 %
30 ans	8 sem.	16 %

*Ou l'équivalent de la moyenne des heures que le salarié aurait effectué s'il avait été au travail durant toute l'année de référence, selon ce qui est le plus avantageux.

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un montant représentant 25 % du salaire hebdomadaire moyen établi selon le taux horaire moyen au 30 avril de l'année courante pour chaque semaine normale de vacances.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a complété 25 ans de service a droit à des vacances supplémentaires payées dans l'année civile selon le tableau suivant :

Âge	Durée	Indemnité*
Plus de 58 ans et moins de 59 ans	1 sem.	2 %
Plus de 59 ans et moins de 60 ans	1 sem.	2 %
Plus de 60 ans et moins de 61 ans	2 sem.	4 %
Plus de 61 ans et moins de 62 ans	3 sem.	6 %
Plus de 62 ans et moins de 63 ans	4 sem.	8 %
Plus de 63 ans et moins de 64 ans	5 sem.	10 %
Plus de 64 ans et moins de 65 ans	6 sem.	12 %

* Ou l'équivalent de la moyenne des heures que le salarié aurait effectué s'il avait été au travail durant toute l'année de référence, selon ce qui est le plus avantageux.

N.B. Parmi les semaines supplémentaires énumérées ci-dessus, le salarié a droit, sur une base volontaire, de choisir des vacances supplémentaires indiquées ci-dessous, de devancer la retraite ou de déposer le reste des semaines supplémentaires dans un REER :

58 et 59 ans	1 semaine
60,61 et 62 ans	2 semaines
63 et 64 ans	3 semaines

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré. La salariée a droit à 2 semaines payées pour le nombre d'heures normalement inscrites à son horaire.

Le congé de maternité peut être prolongé au delà de la 20^e semaine sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable du retour au travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à (65 %) 70 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance salaire de courte durée

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— mort et mutilation accidentelles : 1 fois le salaire annuel

2. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée sans limite quant à la durée de l'hospitalisation; frais paramédicaux et médicaments remboursés à 100 % après une franchise de 25 \$/an; frais de chiropractie 350 \$/an maximum

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire normal jusqu'à un maximum de 775 \$/semaine pour une période maximale de 26 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestations : 60 % du salaire mensuel normal jusqu'à concurrence (2 000 \$) 2 200 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après 26 semaines d'invalidité

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires, à 50 % des soins importants et des traitements d'orthodontie; les frais sont remboursés selon les honoraires approuvés par l'Association des chirurgiens-dentistes, aux tarifs en vigueur pour l'année courante.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent dans un REER collectif pour (2 %) 3 % des gains normaux du salarié.

- **Durée normale du travail**

(8 ou 10 heures) 8 heures/j, 40 heures/sem.

(Horaire de fin de semaine **R)**

- **Salaires**

1. Manœuvre

10 sept. 2004

/heure

13,00 \$

(13,00 \$)

2. Assembleur « senior », 18 salariés

10 sept. 2004

/heure

21,54 \$

(21,54 \$)

N.B. Réouverture salariale à compter de la 3^e année de la convention collective.

- **Primes**

Soir : (0,50 \$) 0,40 \$/heure

Chef d'équipe : 0,70 \$/heure

(Fin de semaine **R)**

(Excellence **R)**

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

Lunettes de sécurité prescrites : maximum 90 \$/an ou 180 \$/2 ans — salarié qui a 60 jours de service continu

Bottes de sécurité : 2 paires/an maximum — salarié qui a 1 an de service continu

- **Jours fériés payés**

9 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,16 %
5 ans	3 sem.	6,36 %
12 ans	4 sem.	8,64 %
22 ans	5 sem.	10,00 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié justifie de 60 jours de service; 5 jours sans solde si le salarié a moins de 60 jours de service

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié justifie de 60 jours de service; 5 jours sans solde si le salarié a moins de 60 jours de service

**Au Dragon forgé inc. (Terrebonne)
et
Le Syndicat des employés de Au Dragon forgé inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (210) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 117
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 9 juillet 2004
- **Échéance de la présente convention** : 10 septembre 2010
- **Date de signature** : 10 septembre 2004

3. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse (0,60 \$) 0,40 \$/heure travaillée/salarié qui a 7 ans et moins d'ancienneté pour les 3 premières années suivant le 10 septembre 2004. Pour le salarié qui a 7 ans et plus d'ancienneté, il verse 0,50 \$/heure la 1^{re} année, 0,55 \$/heure la 2^e année et 0,60 \$/heure la 3^e année.

Il existe un REER collectif dont la participation est facultative.

8

**G.R. de la Fontaine (Sherbrooke)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 599 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10; hommes : 100
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production et bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 27 février 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2011
- **Date de signature** : 18 août 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
1. Manœuvre

18 août 2004

	/heure
début	9,96 \$ (9,96 \$)
après 15 mois	12,33 \$
(après 19 mois)	(12,33 \$)

2. Pliage/département des portes et autres occupations, 50 % des salariés

18 août 2004

	/heure
début	9,96 \$ (9,96 \$)
après 39 mois	15,99 \$ (15,99 \$)

3. Maintenance

18 août 2004

	/heure
début	14,68 \$ (14,68 \$)
après 27 mois	18,36 \$ (18,36 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008
indemnité de vie chère, maximum 2,5 %	indemnité de vie chère, maximum 3,5 %	2 %	2 %
1 ^{er} juill. 2009	1 ^{er} juill. 2010		
indemnité de vie chère, plus 1 %	indemnité de vie chère, plus 1 %		

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2005

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique de juillet 2004 à juin 2005 par rapport à celle de juillet 2003 à juin 2004 est payé jusqu'à un maximum de 2,5 %.

2006

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique de juillet 2005 à juin 2006 par rapport à celle de juillet 2004 à juin 2005 est payé jusqu'à un maximum de 3,5 %.

2009

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique de juillet 2008 à juin 2009 par rapport à celle de juillet 2007 à juin 2008 est payé plus 1 %.

2010

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique de juillet 2009 à juin 2010 par rapport à celle de juillet 2008 à de juin 2009 est payé plus 1 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage sont intégrés aux taux de salaire les 1^{er} juillet 2005, 1^{er} juillet 2006, 1^{er} juillet 2009 et 1^{er} juillet 2010 respectivement.

• Primes

Soir : 0,65 \$/heure

Nuit : 0,80 \$/heure

Remplacement : 1 \$/heure

Réparation de chantier : 0,25 \$/heure — salarié qui travaille sur un chantier

- **Allocations**

Équipement et vêtements de sécurité : fournis par l'employeur

Chaussures de sécurité : 95 \$/an

Lunettes de sécurité : 26 \$/an maximum

- **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	3 sem.	7 %
12 ans	4 sem.	8 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines sauf si, à sa demande, l'employeur consent à le prolonger. Le congé peut être réparti à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un maximum de 2 % du salaire brut du salarié.

**Les Aciers Canam (Saint-Gédéon)
et**

**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 509 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (480) 461

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13; hommes : 448

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2004

- **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2009

- **Date de signature** : 12 août 2004

- **Durée normale du travail**

Équipe de jour

(8,17 heures/j, 40,83 heures/sem.) 5 jours/sem, 40 heures/sem.

Équipe de soir

9,75 heures/j, 39 heures/sem.

Équipe de nuit

5 j/sem., 30 heures/sem. payées pour 37,5 heures

Horaire de fin de semaine

32 heures/sem. payées pour 38 heures

- **Salaires**

1. Aide général, soudeur et autres occupations

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	12,08 \$	12,45 \$	12,83 \$
	(11,61 \$)		
après 5 ans	17,25 \$	17,78 \$	18,33 \$
	(16,59 \$)		

2. Chef peintre et autres occupations, 128 salariés

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	12,31 \$	12,68 \$	13,06 \$
	(11,84 \$)		
après 5 ans	17,58 \$	18,11 \$	18,66 \$
	(16,92 \$)		

3. Chef de groupe

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	13,38 \$	13,75 \$	14,13 \$
	(12,92 \$)		
après 5 ans	19,11 \$	19,64 \$	20,19 \$
	(18,45 \$)		

Ajustement

1^{er} févr. 2004

0,15 \$/heure

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
0,51 \$/heure	0,53 \$/heure	0,55 \$/heure

N.B. Ces montants sont accordés sur le taux maximum de l'échelle salariale.

À compter du 1^{er} novembre 2006, il y aura une réouverture salariale pour la période du 1^{er} février 2007 au 31 janvier 2009.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées pendant la période du 1^{er} février 2004 au 12 août 2004.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Fin de semaine : (0,60 \$) 0,75 \$/heure payée — horaire de fin de semaine

SAW & arc submergé [N] : 0,25 \$/heure — soudeur muni d'une carte SAW.

Peinture au fusil : 0,60 \$/heure — préposé à la peinture au fusil

Remplacement de contremaître : 0,75 \$/heure — salarié qui remplace un contremaître pendant une période variant entre 0 à 3 mois

1 \$/heure — si le remplacement est de plus de 3 mois

Travail sur ultrason [N] : 1 \$/heure de plus que le taux de soudeur AA

N.B. Si le salarié fait un minimum de 4 heures dans la journée, la prime est payée pour la journée au complet.

Formateur [N] : 1 \$/heure — salarié qui donne de la formation spécifique

Assembleur, inspecteur dimensionnel et [N] ouvrier d'entrepôt intérieur : 0,20 \$/heure

Soudeur responsable du convoyeur : 0,25 \$/heure

Opérateur profileuse 5 : (0,10 \$) 0,25 \$/heure

Ajusteur de profileuse : 0,25 \$/heure

Opérateur répartiteur : 0,25 \$/heure

Poinçon : 0,10 \$/heure — salarié responsable du poinçon

(Responsable maintenance des profileuses Boucherville [R])

Distributeur de poutrelles : 0,11 \$/heure

Réparation de soudure : 0,40 \$/heure

Assiduité : le salarié a droit à une prime d'assiduité selon le nombre de semaines travaillées dans l'année civile concernée :

HEURES D'ABSENCES	HEURES PAYÉES		
	A	B	C
0	24	18	12
0 h 01 à 10 h	16	12	8
10 h 01 à 20 h	8	6	4
20 h 01 et plus	0	0	0

A = (48) 47 semaines et plus

B = entre 39 et (47) 46 semaines

C = entre 26 et 38 semaines

Participation/heures supplémentaires : 1 heure à taux normal/15 heures de temps supplémentaires, maximum 10 heures/an — salarié à l'emploi lors du versement, soit à la dernière paie de janvier

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottines de sécurité : (0,10 \$) 0,12 \$/heure travaillée

variable entre (0,13 \$) 0,14 \$ et (0,34 \$) 0,31 \$/heure travaillée — salarié de certaines occupations

• Jours fériés payés

Ancienneté	Nombre de jours
moins de 1 an	8 jours/an
1 an	9 jours/an
2 ans	10 jours/an
3 ans	11 jours/an
4 ans	8 jours/an

• Congés mobiles

4 jours/an — salarié qui a 4 ans de service

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	(3) 4 sem.	8,5 %
12 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
30 ans [N]	5 sem.	10,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés (si le salarié justifie de 60 jours de service continu)

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés (si le salarié justifie de 60 jours de service continu)

Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

RÉGIME OPTIONNEL

Prime : le salarié paie 100 % de la prime pour une assurance vie, une assurance décès et mutilation accidentels, une assurance salaire de longue durée et 50 % pour une assurance maladie

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

RÉGIME OPTIONNEL

Indemnité :

- salarié : 1, 2 ou 3 fois le salaire annuel
- décès et mutilation accidentels : 1 à 10 unités de 10 000 \$
- conjoint : 1 à 5 unités de 5 000 \$
- enfant : 1 à 5 unités de 2 500 \$

2. Congés de maladie

Au 31 décembre, le salarié qui a 7 ans d'ancienneté et plus a droit à 4 jours payés, 32 heures, avec les congés des fêtes de Noël et du jour de l'An en compensation de congés de maladie. Le salarié qui a moins de 7 ans d'ancienneté a droit à 2 jours payés, 16 heures, au prorata des heures travaillées au cours de l'année, soit une moyenne totale de 1 840 heures effectivement travaillées.

Les jours non utilisés sont payés avec la dernière paie de décembre suivant l'année d'acquisition.

3. Assurance salaire

RÉGIME DE BASE

COURTE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire, salaire maximum de 42 500 \$

RÉGIME OPTIONNEL

COURTE DURÉE

Prestation : 15 % du salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 10 % du salaire, salaire maximum de 42 500 \$

4. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Frais assurés : remboursement à 75 % pour les premiers 2 500 \$/an/famille et à 100 % par la suite, et ce, sans franchise; coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 75 % des honoraires de spécialistes incluant acupuncture et massothérapie, maximum 22,50 \$/visite jusqu'à un maximum global de 450 \$/an/personne; à 75 % des soins psychologiques, maximum 22,50 \$/visite jusqu'à un maximum global de 450 \$/an/personne; à 75 % des appareils thérapeutiques; autres frais admissibles

RÉGIME OPTIONNEL

Frais assurés : remboursement à 90 % pour les premiers 1 500 \$/an/famille et à 100 % par la suite, et ce, sans franchise; remboursement à 90 % des honoraires de spécialistes incluant acupuncture et massothérapie, maximum 27 \$/visite jusqu'à un maximum global de 600 \$/an/personne; à 90 % des soins psychologiques, maximum 27 \$/visite jusqu'à un maximum global de 600 \$/an/personne; à 90 % des appareils thérapeutiques; autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié permanent à la caisse des soins dentaires des membres des TUAC du Québec

6. Soins oculaires

RÉGIME DE BASE

Frais assurés : examen de la vue, maximum 30 \$/24 mois/personne

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient chacun 3 % des gains bruts du salarié.

Il existe un régime de retraite progressive.

10

Cobra fixations Cie Itée (Montréal) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Cobra fixations

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 73
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 44; hommes : 29
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2007
- **Date de signature** : 1^{er} juillet 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **5 jours + fin de semaine**
8 heures/j, 40 heures/sem. + 32 heures/fin de semaine
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Mécaniciens d'entretien**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre général

1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
/heure 8,25 \$ (7,99 \$)	/heure 8,49 \$	/heure 8,71 \$

2. Opérateur régulier, emballeur niveau 3 et **N** autres occupations, 40 % des salariés

1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
/heure 9,70 \$ (9,40 \$)	/heure 9,99 \$	/heure 10,24 \$

3. Outilleur

	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
niveau 1	/heure 17,36 \$ (16,82 \$)	/heure 17,88 \$	/heure 18,33 \$
niveau 5	25,67 \$ (24,87 \$)	26,44 \$	27,10 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
3,2 %	3 %	2,5 %

- **Primes**

Samedi : (32 heures de travail payées pour 34 heures) 12,5 % du taux horaire normal — de 7 h 30 à 23 h 30

Soir : 0,35 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : remboursement jusqu'à un maximum de 80 \$/an

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels : remboursement jusqu'à un maximum de 150 \$/an selon les modalités prévues

Lunettes de sécurité de prescription : remboursement jusqu'à un maximum de 65 \$/2 ans pour des lunettes à vision simple et jusqu'à un maximum de 90 \$/2 ans pour des lunettes à vision bifocale

N.B. Si le salarié doit changer sa prescription pour une 2^e fois à l'intérieur de ces 2 années, l'employeur paie à nouveau un maximum de 65 \$ ou de 90 \$ supplémentaires, selon le cas, et le délai de 2 ans recommence à courir à la date du dernier changement de prescription.

- **Jours fériés payés**

8 jours/an + 0,5 journée/an

N.B. De plus, l'employeur paie 32 heures de salaire au taux normal pendant le temps des fêtes de Noël et du jour de l'An

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 % *
10 ans	4 sem.	8 % **

* Soit 4 % des gains bruts de la période de référence précédente et 2 % des mêmes gains bruts lorsque le salarié prend sa 3^e semaine

** Soit 4 % des gains bruts de la période de référence précédente et 4 % des mêmes gains bruts lorsque le salarié prend ses 3^e et 4^e semaines

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité** N

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Sur demande de la salariée, l'employeur peut consentir à un congé de maternité d'une période plus longue.

2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans salaire.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance vie, l'assurance salaire et l'assurance mort et mutilation accidentelles.

1. **Congés de maladie**

Au début de chaque année, le salarié a droit à 8 heures de congé de maladie. Par la suite, le salarié accumule 8 heures de congé de maladie/période de 2 mois de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/an incluant les heures accordées au salarié au début de l'année de référence.

Toute heure non utilisée à la fin de l'année de référence est payée dans les 15 jours suivant la fin de ladite année.

11

Powermotive inc. (Châteauguay)

et

L'Association syndicale des employés(es) de production et de service

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (47) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 44; hommes : 16
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 2 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 21 septembre 2010
- **Date de signature** : 22 septembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de nuit**
5 jours/sem., 38 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général hors production

	2 sept. 2004	2 sept. 2005	2 sept. 2006	2 sept. 2007
début	/heure 8,11 \$ (8,11 \$)	/heure 8,11 \$	/heure 8,11 \$	/heure 8,11 \$
après 36 mois (après 24 mois)	9,60 \$ (9,39 \$)	9,84 \$	10,09 \$	10,42 \$
	2 sept. 2008	2 sept. 2009		
/heure	/heure	/heure		
8,11 \$	8,11 \$	8,11 \$		
10,78 \$	11,16 \$			

2. Opérateur « B » et opérateur de scie, 35 salariés

	2 sept. 2004	21 nov. 2004	2 sept. 2005	21 nov. 2005
début	/heure 9,43 \$ (9,43 \$)	/heure 9,43 \$	/heure 9,43 \$	/heure 9,43 \$
après 36 mois (après 24 mois)	11,07 \$ (10,51 \$)	11,32 \$	11,61 \$	11,86 \$

2 sept. 2006	2 sept. 2007	2 sept. 2008	2 sept. 2009
/heure 9,43 \$ 12,15 \$	/heure 9,43 \$ 12,55 \$	/heure 9,43 \$ 12,99 \$	/heure 9,43 \$ 13,44 \$

3. Préposé réception/expédition

	2 sept. 2004	2 sept. 2005	2 sept. 2006	2 sept. 2007
début	/heure 10,28 \$ (10,28 \$)	/heure 10,28 \$	/heure 10,28 \$	/heure 10,28 \$
après 36 mois (après 24 mois)	13,40 \$ (12,98 \$)	13,74 \$	14,08 \$	14,54 \$

	2 sept. 2008	2 sept. 2009
/heure	10,28 \$	10,28 \$
	15,05 \$	15,58 \$

N.B. Certaines occupations ont fait l'objet d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Reclassification des emplois et restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

2 sept. 2004	2 sept. 2005	2 sept. 2006	2 sept. 2007	2 sept. 2008
2,25 %*	2,5 %*	2,5 %*	3,25 %*	3,5 %*

2 sept. 2009
3,5 %*

* Sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 2 septembre 2004 au 11 septembre 2004.

• Primes

Soir : (0,65 \$) 0,75 \$/heure

Nuit : 1,50 \$/heure

Chef d'équipe : 1,50 \$/heure

Formation **[N]**: 1,50 \$/heure — salarié affecté à la formation, et ce, pour la durée de la formation

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements et équipement de travail : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Lunettes de sécurité de prescription : (80 \$ maximum sur une période de 2 ans) remboursement du coût de base de l'achat/2 ans, ou moins si le salarié a des motifs valables — salarié qui a au moins 6 mois d'ancienneté

Chaussures et/ou bottes de sécurité : remboursement à (50 %) 100 % du coût d'achat jusqu'à un maximum de 75 \$ et remplacement après une période de 12 mois si nécessaire

• Jours fériés payés

déc. 2005 déc. 2007 déc. 2008

11 jours/an 12 jours/an 13 jours/an 12 jours/an

• Congé mobile **[N]**

1 jour/an — à compter de décembre 2006

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(5) 4 ans	3 sem.	6 %
8 ans [N]	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a terminé sa période de probation, sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié.

Perkinelmer optoélectronique Canada (Vaudreuil-Dorion) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 503 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 85

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 58; hommes : 27

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 29 mars 2004

• Échéance de la présente convention : 29 mars 2007

• Date de signature : 31 août 2004

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Monteur « E »

	29 mars 2004	28 mars 2005	27 mars 2006
début	/heure 14,76 \$ (14,33 \$)	/heure 15,20 \$	/heure 15,66 \$
après 24 mois	16,80 \$ (16,31 \$)	17,30 \$	17,82 \$

2. Monteur et opérateur, 63 salariés

	29 mars 2004	28 mars 2005	27 mars 2006
début	/heure 15,48 \$ (15,03 \$)	/heure 15,94 \$	/heure 16,42 \$
après 24 mois	17,57 \$ (17,06 \$)	18,10 \$	18,64 \$

3. Maître électricien et maître spécialiste/fabrication

	29 mars 2004	28 mars 2005	27 mars 2006
	/heure	/heure	/heure
début	24,38 \$ (23,67 \$)	25,11 \$	25,86 \$
après 24 mois	27,02 \$ (26,23 \$)	27,83 \$	28,66 \$

N.B. Il existe un système de boni qui peut atteindre 2,5 % du salaire de base annualisé du salarié.

Augmentation générale

29 mars 2004	28 mars 2005	27 mars 2006
3 %	3 %	3 %

• Primes

Soir : s(0,75 \$) 0,85 \$/heure — (après 13 h et avant 6 h 30) de 16 h à 00 h 30

Nuit : (0,75 \$) 1,10 \$/heure — (après 13 h et avant 6 h 30) de 23 h à 7 h 30

Compétence :

0,30 \$/heure — niveau 1

0,60 \$/heure — niveau 2

— monteur, opérateur, inspecteur I et expéditeur/receveur/magasinier « A »

N.B. Les habiletés de base identifiées par l'employeur pour accéder au niveau 1 ou 2, selon le cas, sont affichées par quart de travail à l'intérieur de la classification concernée seulement et seuls les salariés de cette classification et du quart de travail concerné peuvent postuler.

Chef de groupe : 10 % de plus que le plus haut taux de salaire des salariés qu'il a sous sa supervision.

• Allocations

Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(2 sem.) 10 jours	4,0 %
(4) 3 ans	(3 sem.) 15 jours	6,0 %
9 ans	(4 sem.) 20 jours	8,0 %
11 ans N	21 jours	8,1 %
13 ans N	22 jours	8,5 %
15 ans N	23 jours	8,8 %
17 ans N	24 jours	9,2 %
19 ans	(5 sem.) 25 jours	10,0 %
21 ans N	26 jours	10,1 %
23 ans N	27 jours	10,4 %
25 ans N	28 jours	10,8 %
27 ans N	29 jours	11,2 %
(30) 29 ans	30 jours	12,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qui peut débuter à compter de la 16^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement ou plus tard, au choix de la salariée.

L'employeur verse à la salariée qui se prévaut d'un congé de maternité et au début de celui-ci un montant forfaitaire afin de compenser la perte de revenu entre son salaire normal et les prestations d'assurance emploi qu'elle devrait normalement recevoir pendant son congé de maternité. Ce montant est (de 2 175 \$) l'équivalent de 18 % du salaire de base de la salariée calculé d'après la durée du congé de maternité, et ce, jusqu'à un maximum de 18 semaines.

2. Congé parental

À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié participant et pour les soins d'orthodontie de l'assurance dentaire concernant les enfants de moins de 18 ans.

N.B. L'employeur assume les frais du régime de soins dentaires pour le salarié permanent qui a 1 an et plus de service.

1. Assurance vie

Indemnité : le salarié a droit à une indemnité qui varie entre 1 500 \$ et 50 000 \$ et qui est établie en fonction de son salaire annuel de base.

2. Congés de maladie

Chaque année, le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à des jours de congé de maladie selon le tableau suivant :

Service	Congés de maladie
moins de 1 an	4 jours
1 an	8 jours
2 ans	9 jours
3 ans	10 jours
4 ans	12 jours
5 ans	13 jours
6 ans	14 jours

Le salarié a droit à une indemnité de congé de maladie à compter du 1^{er} jour pour toute absence causée par la maladie, un accident ou une hospitalisation.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais de naturopathe, ostéopathe, chiropraticien, podiatre, pédicure et praticien de la science chrétienne autorisé jusqu'à un maximum de 500 \$/personne/année civile. Remboursement des frais de physiothérapeute, orthophoniste, psychologue et masseur (sans maximum) jusqu'à un maximum de 500 \$/personne/année civile, et ce, sur ordonnance d'un médecin. Les frais d'appareils orthopédiques sont admissibles jusqu'à un maximum de 500 \$/personne/année civile.

4. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié permanent qui a 1 an de service continu a droit au remboursement des soins et fournitures dentaires ajusté au barème des prestations 2003 de l'Association dentaire du Québec, au barème de 2004 à compter du 30 mars 2005 et à celui de 2005 à compter du 30 mars 2006. Remboursement des frais d'orthodontie pour les enfants à charge ayant moins de 18 ans, et ce, jusqu'à un maximum à vie de 1 000 \$/enfant. Remboursement à 80 % des frais pour les soins de périodontie et d'endodontie. Remboursement à 50 % des frais d'installation initiale ainsi

que de remplacement de ponts et couronnes s'ils sont installés depuis plus de 5 ans. Remboursement à 50 % des prothèses amovibles. Le montant maximum prévu est de 1 000 \$/personne/année civile.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de (200 \$) 250 \$/personne/période de 24 mois consécutifs. Les frais sont admissibles sur ordonnance d'un médecin ou d'un opticien. Remboursement d'une visite annuelle chez l'opticien, l'optométriste et l'ophtalmologiste pour tout salarié et sa famille.

20

13

Signotech inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Signotech — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 %; hommes : 90 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2007
- **Date de signature :** 9 juillet 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Chantier

8 heures/j, 40 heures/sem. ou 3,5 jours de (12) 11,5 heures, soit (42) 40,25 heures suivis d'une journée de (6) 5,5 heures

Salaires

1. Préposé à la signalisation routière et préposé à la cour, 80 % des salariés

1 ^{er} août 2003	
	/heure
début	9,50 \$ (7,90 \$)
après 4 ans (après 2 ans)	11,50 \$ (9,47 \$)

2. Conducteur et opérateur de plate-forme « Jersey »

1 ^{er} août 2003	
	/heure
début	16,50 \$ (15,26 \$)
après 4 ans (après 2 ans)	18,50 \$ (16,84 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

À chaque date anniversaire d'embauche, le salarié a droit à une augmentation de 0,50 \$/heure.

Augmentation générale

1^{er} août 2003

variable

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1^{er} août 2003 et encore à l'emploi le 22 décembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} août 2003 au 22 décembre 2003. La rétroactivité est payée au plus tard en janvier 2004.

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant de 500 \$ avant le jour de Noël 2003. L'employeur pourra ensuite corriger toute somme induue ainsi versée à un salarié.

• Primes

Nuit : (0,65 \$) 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : (1 \$) 1,25 \$/heure

Marqueur : (1 \$) 1,25 \$/heure

Chariot élévateur : 1,25 \$/heure — spécifique à l'installation et l'enlèvement de « New-Jerseys » sur les chantiers

• Allocations

Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

Bottes de sécurité : (50 \$/an) l'employeur paie 0,05 \$/heure travaillée/salarié admissible

Imperméables, couvre bottines et manteaux d'hiver [N] : l'employeur paie 0,05 \$/heure rémunérée — salarié qui doit travailler à l'extérieur

• Jours fériés payés

(8) 10 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail pour un examen lié à sa grossesse, incluant un examen effectué par une sage-femme.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de courte durée et de longue durée est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a complété 3 mois de service continu.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 250 \$/an/salarié.

14

**Molson Canada (La Malbaie et Centre Québec)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (132) 165
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 165
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** entrepôt, garage et transport
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 21 décembre 2010
- **Date de signature :** 20 mai 2004

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem. — salarié sur horaire fixe

Horaire variable

4 ou 5 jours/sem., maximum 10 heures/j* — salarié de la livraison maximum 10 heures/j*, selon les besoins des opérations — salarié d'entrepôt

* Le total annuel ne doit pas dépasser 1 992 heures planifiées/salarié pour une année complète de 52 semaines comprenant 11 congés fériés.

Garage

Moyenne de 40 heures/sem. réparties sur 4, 5 ou 6 jours de 8 heures

• Salaires

1. Préposé à l'entrepôt

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,25 \$ (26,85 \$)	18,75 \$	19,35 \$	19,95 \$
éch. 7	27,35 \$ (26,85 \$)	27,85 \$	28,45 \$	29,05 \$

1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009 1^{er} avril 2010

	/heure	/heure	/heure
	20,55 \$	21,25 \$	21,95 \$
	29,65 \$	30,35 \$	31,05 \$

2. Livreur **N**, 65 salariés

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,50 \$	19,00 \$	19,60 \$	20,20 \$
éch. 7	29,30 \$	29,80 \$	30,40 \$	31,00 \$

1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009 1^{er} avril 2010

	/heure	/heure	/heure
	20,80 \$	21,50 \$	22,20 \$
	31,60 \$	32,30 \$	33,00 \$

3. Mécanicien classe A

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	31,38 \$ (30,88 \$)	31,88 \$	32,48 \$	33,08 \$	33,68 \$

1^{er} avril 2009 1^{er} avril 2010

	/heure	/heure
	34,38 \$	35,08 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure
1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010			
0,70 \$/heure	0,70 \$/heure			

Boni de signature

Le salarié permanent au 31 décembre 2003 a droit à un montant forfaitaire de 260 \$.

Le salarié temporaire chauffeur auxiliaire a droit à un montant équivalent au nombre d'heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 mars 2004 multiplié par 2,27 \$.

Les salariés temporaire et saisonnier ont droit à un montant équivalent au nombre d'heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 mars 2004 multiplié par 1,42 \$.

Montants forfaitaires

Le salarié qui a le statut de temporaire protégé au 31 décembre 2003 et qui ne sera pas nommé permanent selon les dispositions prévues a droit aux montants forfaitaires suivants :

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 000 \$	1 000 \$	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$

Les montants forfaitaires sont versés le ou vers le 15 mai suivant la fin de chaque année fiscale.

N.B. Le salarié temporaire protégé ne sera plus admissible aux montants forfaitaires dès sa nomination comme salarié permanent.

(Programme de bonification R)

• **Primes**

Soir : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — entre 11 h et 17 h 59

Nuit : (1,15 \$) 1,20 \$/heure — entre 18 h et 4 h 59

Préposé à l'entrepôt : 0,25 \$/heure

Responsabilité : 5 \$/jour — salarié du service à la clientèle qui doit tenir les livres et conduire le camion parce qu'il est accompagné d'un salarié temporaire qui ne conduit pas.

• **Allocations**

Vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Outils : (400 \$) 450 \$/an — salarié de métier

Remplacement de tout outil brisé accidentellement — salarié de métier

Toutefois, l'employeur répare les outils pneumatiques actuellement exigés au salarié si lesdits outils sont réparables jusqu'à concurrence de 50 % de la valeur d'achat d'un outil neuf. Si les outils ne sont pas réparables ou trop dispendieux à réparer, le salarié les remplace en utilisant l'allocation ci-haut mentionnée.

Chaussures de sécurité : 120 \$ maximum/an sur présentation d'un reçu — salarié permanent

Toutefois, l'employeur paie la première paire de chaussures de sécurité en entier jusqu'à un maximum de 120 \$ et, s'il y a lieu, la différence entre 120 \$ et le coût de la première paire à l'achat d'une deuxième paire.

Nettoyage et lavage des vêtements de travail : 150 \$/an

Chaussures de sécurité et nettoyage de vêtements :
(190 \$/an — salarié du service à la clientèle, du service de la répartition et du service du transport longue distance)
(150 \$/an — salarié du service de l'entrepôt)

(Le salarié qui travaille moins de 6 mois dans une année reçoit une allocation au prorata des mois travaillés durant la période de 12 mois débutant le 1^{er} janvier de chaque année.)

310 \$/an — salarié du service à la clientèle et transport longue distance

200 \$/ an — salarié remplaçant et occasionnel qui a travaillé au moins 100 jours au cours de l'année précédente

270 \$/an — salarié du service de l'entrepôt

200 \$/an — salarié remplaçant et occasionnel qui a travaillé au moins 100 jours au cours de l'année précédente

• **Jours fériés payés**

(12) 11 jours/an

N.B. Le salarié permanent au 31 décembre 2003 et les temporaires protégés au 31 décembre 2003 conservent leur congé anniversaire pour les années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

N.B. Le salarié permanent qui travaille moins de 130 jours pendant la période de 12 mois qui précède l'année normale de vacances, n'a droit qu'à l'indemnité de vacances de 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 % et 14 % de ses gains à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Paie supplémentaire

(Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié permanent qui a 3 ans de service continu ou plus a droit à un montant équivalant à 20 % de sa paie de vacances.)

Le salarié à l'échelon 7 et qui est à l'emploi le 1^{er} mai reçoit un montant équivalant à 20 % de la paie totale de vacances à laquelle il a droit.

Le montant est versé (la première semaine de juin) dans les deux premières semaines de mai de chaque année.

Cependant, le salarié peut transformer son boni de vacances en journées additionnelles de vacances pourvu que le boni soit suffisant pour obtenir l'équivalent d'une semaine complète.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

• **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur au salarié permanent qui a 3 mois de service continu

1. Assurance vie

Indemnité :

	2005	2006	2007	2008
— salarié : (52 000 \$)	68 000 \$	69 500 \$	71 000 \$	72 500 \$
66 500 \$				
2009				

75 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : variable selon la perte subie

— retraité :

4 000 \$ — retraite normale ou anticipée

5 000 \$ jusqu'à 65 ans et 4 000 \$ par la suite — retraite d'invalidité

2. Congés de maladie

Le salarié présent au travail au cours de la 1^{re} semaine ouvrable du mois de janvier a droit au paiement d'un maximum de 6 jours, soit 48 heures de congés de maladie payées au taux horaire de base. Ce paiement est effectué au cours du mois de janvier.

Le salarié qui a droit à 6 jours et qui, au 31 décembre n'a pris qu'une seule journée ou moins de maladie au cours de l'année en cours, peut prendre une semaine, soit 5 jours de congé sans solde pendant la prochaine année de référence **N**. La même disposition s'applique au salarié qui a droit à 5 jours de congé de maladie et qui n'en a pris aucun **N**.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire de base pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{re} heure, accident; 25^e heure, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire de base pour les 78 premières semaines et, par la suite, 66,67 % du salaire hebdomadaire de base en vigueur à la 78^e semaine, et ce, jusqu'à la 104^e semaine d'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans dans le cas d'invalidité totale.

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des médicaments de prescription et autres frais admissibles après une franchise annuelle de (30 \$) 35 \$/personne ou (40 \$) 45 \$/famille, et ce, jusqu'à un maximum de 25 000 \$/personne pour le salarié actif et la somme des prestations reçues est automatiquement rétablie au début de chaque année civile jusqu'à un maximum de (2 500 \$) 3 500 \$. Le maximum à vie pour le salarié inactif est de 10 000 \$/personne. Remboursement des soins d'un physiothérapeute ou d'un orthophoniste à raison de 15 \$/traitement, maximum 20 traitements/personne/an; chiropraticien, maximum (250 \$) 1 000 \$ /personne/an; ostéopathe, podiatre et **N** psychiatre, psychologue, acupuncteur et massothérapeute, maximum (250 \$) 500 \$/spécialiste/personne/an; remboursement de plusieurs autres frais admissibles.

N.B. Aux 1^{er} janvier 2006, 2008 et 2010 de chaque année, les franchises par personne et par famille sont augmentées de 5 \$.

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires jusqu'à un maximum de 1 000 \$/personne/an; 75 % des soins importants et 50 % des soins orthodontiques, maximum à vie de (4 000 \$) 6 000 \$/personne.

6. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue, maximum 35 \$/personne/an; remboursement d'une paire de lentilles, monture jusqu'à concurrence de 75 \$ pour la 1^{re} prescription et de 75 \$ si la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles; lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 200 \$ à vie. Les frais sont remboursés 1 fois/24 mois, 1 fois/12 mois pour les moins de 18 ans.

N.B. Pour être admissible aux soins oculaires, le salarié permanent doit avoir 12 mois d'ancienneté.

7. Régime de retraite

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2001

Cotisation : le salarié permanent paie 1,12 \$/heure payée et le salarié remplaçant ou occasionnel paie 0,70 \$/heure payée, et ce, jusqu'à un maximum de 2 080 heures/an.

SALARIÉ EMBAUCHÉ À COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2001

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 4 % du taux normal du salarié. Les cotisations sont exigées pour chaque heure payée incluant les vacances et les jours fériés, et ce, jusqu'à un maximum de 2 080 heures.

Il existe un régime de retraite anticipée.

15

Messageries ADP inc. (Montréal)
et

Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ

23

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (74) 63
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 %; hommes : 90 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce de gros
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2010
- **Date de signature :** 13 septembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Période estivale

6,5 heures/j, 32 heures/sem. payées pour 40 heures/sem. -- entre le 1^{er} mai et le 8 septembre

• Salaires

1. Tous les salariés

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
début	/heure 11,03 \$ (11,03 \$)	/heure 11,14 \$	/heure 11,25 \$	/heure 11,42 \$
après 60 mois	16,80 \$ (16,80 \$)	16,97 \$	17,14 \$	17,40 \$
	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009		
	/heure 11,65 \$ 17,75 \$	/heure 11,88 \$ 18,11 \$		

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
1 %*	1 % + 1 %**	1 % + 1 %***	1,5 %	2 %
	1 ^{er} avril 2009			
	2 %			

* 1 % appliqué sur le régime de retraite

** 1 % appliqué sur le régime de retraite

*** 1 % appliqué sur le régime de retraite

Montant forfaitaire

Pour couvrir la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005, le salarié a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$. Le montant a été payé dans la dernière semaine du mois de mai 2004.

• Primes

Soir : 15 % du taux horaire, maximum 2 \$/heure — équipe commençant à 16 h

(Après-midi [R]) : 0,45 \$/heure — équipe commençant à 12 h 30)

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem. + 1 sem.	taux normal ou 4 % taux normal
6 ans	2 sem. + 2 sem.	taux normal ou 4 % taux normal
11 ans	2 sem. + 3 sem.	taux normal ou 4 % taux normal
16 ans	4 sem. + 2 sem.	taux normal ou 8 % taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 36 semaines. Elle peut quitter son emploi à n'importe quel moment sur recommandation du médecin traitant. La salariée doit reprendre son travail au plus tard 36 semaines après le début du congé.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 22^e semaine précédant la date prévue d'accouchement a également droit au congé de maternité.

Sur demande écrite au moins 2 semaines à l'avance, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un an en prolongation de son congé de maternité.

2. Congé de paternité

3 jours payés si le salarié a complété 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

3 jours payés si le salarié a complété 60 jours de service continu

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié. La participation du salarié inclut le paiement à 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

N.B. Pourvu qu'il soit possible de le maintenir dans l'assurance groupe, l'employeur offre au salarié qui a au moins 25 ans de service continu au moment où il prend sa retraite la possibilité de demeurer assuré pour les couvertures de l'assurance vie, de l'assurance maladie et des soins dentaires. Les bénéficiaires doivent alors être les mêmes que ceux du salarié encore actif.

Cependant, le montant de l'assurance vie est de 50 % de celui qui couvre le salarié le dernier jour de travail précédant sa retraite.

Il est entendu que pour avoir le droit d'en bénéficier, le salarié retraité devra payer 75 % des coûts exigés par l'assurance.

1. Congés de maladie

Chaque année, le salarié a droit à un crédit de 9 jours de congés de maladie à raison de 0,75 jour vers le 15 de chaque mois.

Ces congés de maladie sont cumulables d'une année à l'autre et monnayables au moment du départ. Toutefois, le salarié peut se faire rembourser ses congés accumulés lors de la 1^{re} paie de chaque année civile.

En tout temps, le salarié qui a en banque 5 jours de congés de maladie peut prendre, s'il le désire, 5 jours de congés de maladie consécutifs en congés payés. Le salarié n'a droit qu'à 5 jours seulement/an et ces jours sont pris selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite [N]

Cotisation : l'employeur paie à la caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du SICG un montant égal à 1 % du salaire de base au taux du jour de chaque salarié, et ce, à compter du 1^{er} avril 2004, 2 % à compter du 1^{er} avril 2005 et 3 % au 1^{er} avril 2006.

Provigo distribution inc. (Rosemère) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (185) 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 54; hommes : 56
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 4 juillet 2004
- **Échéance de la présente convention :** 2 juillet 2010
- **Date de signature :** 8 octobre 2004
- **Durée normale du travail**
(4 ou 5 jours/sem.) 5 jours/sem., (32 à 38 heures/sem.)
38 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-caissier

	8 oct. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006
début	/heure 7,73 \$ (7,73 \$)	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$
après 3 500 heures	10,07 \$ (10,07 \$)	10,07 \$	10,07 \$
1^{er} juill. 2007	6 juill. 2008	5 juill. 2009	
/heure 7,73 \$ 10,07 \$	/heure 7,73 \$ 10,07 \$	/heure 7,73 \$ 10,07 \$	

2. Commis, 59 salariés

	8 oct. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 7,89 \$ (7,73 \$)	/heure 7,89 \$	/heure 7,89 \$	/heure 8,05 \$
max.	13,45 \$ ² (13,19 \$) ¹	13,72 \$ ³	14,00 \$ ⁴	14,28 \$ ⁴
6 juill. 2008	5 juill. 2009			
/heure 8,05 \$ 14,56 \$ ⁵	/heure 8,05 \$ 14,86 \$ ⁶			

¹ après 3 500 heures et 36 mois

² après 6 500 heures

³ après 7 000 heures

⁴ après 7 500 heures

⁵ après 8 000 heures

⁶ après 8 500 heures

3. Réceptionnaire, boucher, boulanger et autres occupations

	8 oct. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 9,80 \$ (10,65 \$)	/heure 9,80 \$	/heure 9,80 \$	/heure 10,00 \$
max.	15,54 \$ ² (15,24 \$) ¹	15,85 \$ ³	16,17 \$ ⁴	16,49 \$ ⁴
6 juill. 2008	5 juill. 2009			
/heure 10,00 \$ 16,82 \$ ⁵	/heure 10,00 \$ 17,16 \$ ⁶			

¹ après 54 mois

² après 5 000 heures

³ après 5 500 heures

⁴ après 6 000 heures

⁵ après 6 500 heures

⁶ après 7 000 heures

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale*

8 oct. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	6 juill. 2008
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
5 juill. 2009				
2 %				

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle salariale.

N.B. L'augmentation générale s'applique à tous les salariés à l'exception de l'aide-caissier

Rétroactivité

Le salarié, sauf l'aide-caissier, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 4 juillet 2004 au 8 octobre 2004.

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure

Dimanche : 0,80 \$/heure

Assistant gérant : 1 \$/heure

Boni de Noël : (Le ou avant le 8 décembre de chaque année) Le 1^{er} jeudi de décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni de Noël équivalant à (1 %) 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 1^{er} décembre de l'année en cours

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées au besoin par l'employeur au salarié qui a terminé sa période de probation, lorsque requis et selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

(10) 7 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

• Congés mobiles **N**

3 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
16 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, le congé prend fin au plus tard 12 mois après la fin de la grossesse.

À son retour au travail, l'employeur verse à la salariée une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance emploi, et ce, pour une période de 1 semaine.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant comprenant une assurance vie, une assurance salaire à court et long terme et une assurance médicaments est maintenu en vigueur pour le salarié permanent qui a 3 mois d'ancienneté et le salarié à temps partiel qui a complété 1 an de service et conserve une moyenne de 20 heures travaillées et/ou payées/sem. durant la période comprise entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Congés de maladie et/ou personnels

Le salarié a droit à (2,85 % du total des heures travaillées ou payées) 1,08 heure/38 heures travaillées ou payées dans la période comprise entre le 15 décembre précédent et le (15) 14 décembre de l'année en cours, jusqu'à un maximum de 56 heures/année créditées le 1^{er} janvier suivant.

Le nouveau salarié permanent nommé au cours de l'année de référence accumule ses crédits sur la base des heures travaillées ou payées pendant les mois en poste à titre de salarié permanent **N**.

Les heures non utilisées ou non payées sont payables le ou avant le 3^e jeudi de janvier de chaque année au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur contribue à la Fiducie du régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec pour (0,17 \$) 0,18 \$/heure travaillée

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,55 \$) 0,65 \$/heure travaillée

**Supermarché GP inc. (Rimouski)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (130) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 95; hommes : 90
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 25 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2009
- **Date de signature :** 21 juillet 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Commis « junior » et plongeur

16 mai 2004	
	/heure
début	7,65 \$ (7,30 \$)
éch. 5	8,40 \$ (7,55 \$)

2. Commis et autres occupations, 155 salariés

16 mai 2004	
	/heure
début	7,75 \$ (7,20 \$)
éch. 12	10,50 \$ (10,20 \$)

3. Boucher, poissonnier et cuisinier

16 mai 2004	
	/heure
début	8,80 \$ (8,50 \$)
éch. 12	12,10 \$ (11,50 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale *

16 mai 2004	1 ^{er} mai 2005	30 avril 2006	29 avril 2007	27 avril 2008
3 %	2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

* Appliqué sur le maximum de l'échelle salariale

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 16 mai 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 3 % du salaire gagné entre le 25 septembre 2003 et le 16 mai 2004. Le montant est versé au plus tard 15 jours après le 21 juillet 2004.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,80 \$/heure -- heures travaillées après 21 heures

Responsable de département **N :** 40 \$/sem. -- charcuterie, fromage, fournée et tentation

Assistant gérant de département, assistante chef caissière, responsable de section vrac/poissonnerie et assistant responsable de département **N :** 20 \$/sem.

Superviseur/service **N :** 0,50 \$/heure

Dimanche : 0,80 \$/heure

Responsable soir et dimanche : 1 \$/heure

Boni de Noël : Le salarié qui a travaillé durant l'année de référence, soit du 1^{er} décembre de l'année précédente au 1^{er} décembre de l'année en cours, a droit à un boni de Noël selon les modalités suivantes :

Service continu*	Montant
3 mois	0,25 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre
6 mois	0,50 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre
9 mois	0,75 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre
12 mois	1,00 semaine au taux hebdomadaire normal au 1 ^{er} décembre

* au 1^{er} décembre de l'année en cours

Le salarié à temps partiel reçoit 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année de référence.

Le montant est versé le ou avant le 15 décembre.

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : 75 \$/an et remplacées lorsque requis 1 fois/an — salarié permanent du département viandes, épicerie fruits et légumes et tout autre salarié déterminé par le comité santé et sécurité

Uniformes : (fournis par l'employeur selon les modalités prévues)

25 \$/an — lorsque l'employeur exige le port d'une chemise blanche, salarié permanent qui a complété sa période de probation et salarié à temps partiel qui travaille en moyenne 25 heures/sem. et plus

15 \$/an — lorsque l'employeur exige le port d'une chemise blanche, salarié à temps partiel qui travaille en moyenne moins de 25 heures/sem.

• Jours fériés payés

9 jours/an

Le salarié, à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné au cours de l'année précédente, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

• Congés mobiles

(1) 2 jours/an

Le salarié à temps partiel a droit à (1) 2 jours/an payables à 0,004 du salaire gagné au cours de l'année précédente, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

À compter du 1^{er} janvier 2005, le nouveau salarié a droit à des congés mobiles selon le nombre de mois à écouler entre sa date de nomination à titre de salarié permanent et le 31 décembre de l'année en cours, selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Durée
Plus de 6 mois	2 jours
Moins de 6 mois	1 jour

N.B. Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 15 décembre de chaque année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et il se termine au plus tard 52 semaines après la fin de la grossesse. Le congé ne peut cependant débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 8 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 18 semaines après la date de l'accouchement.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

N.B. Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 000 heures au cours de l'année précédente est couvert par l'assurance salaire pour l'année courante.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit d'heures de maladie selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Crédit
1 an	40 heures
2 ans*	44 heures
3 ans	48 heures
4 ans	56 heures

* Si le salarié est devenu permanent avant le 1^{er} juin de l'année précédente

Le salarié à temps partiel qui devient permanent ou un nouveau salarié permanent embauché en cours d'année a droit à un crédit au prorata des mois qu'il travaillera comme salarié permanent jusqu'au 31 décembre suivant, diminué des congés de maladie utilisés comme salarié à temps partiel s'il y a lieu.

Les jours non utilisés sont payés le ou vers le 15 décembre de chaque année.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (0,15 \$) 0,18 \$/heure travaillée/salarié à la caisse des soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

18

La Ville de Québec
et

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Québec — FISA

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (843) 1 828

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 215; hommes : 613

• **Statut de la convention :** renouvellement

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictees par la Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais.

- **Catégorie de personnel :** soutien administratif
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 12 juillet 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., moyenne de 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide de bureau, aide technique et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	21 529 \$	22 067 \$	22 618 \$
max.	31 884 \$	32 681 \$	33 498 \$

2. Agent de bureau, commis à la paie et autres occupations, 389 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	27 972 \$	28 671 \$	29 388 \$
max.	41 425 \$	42 461 \$	43 523 \$

3. Chef de section et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	47 219 \$	48 399 \$	49 609 \$
max.	69 930 \$	71 679 \$	73 471 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2006
2,5 %	2,5 %

N.B. L'intégration à l'échelle harmonisée est effective au 13 juin 2004.

À compter du 1^{er} janvier 2005, le salarié dont le traitement est supérieur au traitement fixé pour sa classe d'emploi a droit à 50 % de la majoration économique des échelles intégré à son salaire et l'autre 50 % est versé sous forme de montant forfaitaire.

Le processus de l'évaluation des emplois à la suite de l'application de la Loi sur l'équité salariale est en cours.

• **Primes**

	5 sept. 2004	1 ^{er} janv. 2006
Soir et nuit :	0,75 \$/heure	0,77 \$/heure

— entre 16 h et 8 h, sauf le salarié dont la journée normale se termine avant 18 h et/ou débute entre 6 h et 8 h

Disponibilité :

1 \$/heure	1 ^{er} janv. 2006 1,03 \$/heure
— du lundi au vendredi	
1,20 \$/heure	1 ^{er} janv. 2006 1,23 \$/heure
— samedi et dimanche	

Ancienneté* :

Service	Montant
5 ans	60 \$/an
10 ans	120 \$/an
15 ans	180 \$/an
20 ans	240 \$/an
25 ans	300 \$/an
30 ans	360 \$/an

* Le versement de la prime d'ancienneté cesse à compter du 5 septembre 2004 pour tous les salariés qui en bénéficiaient.

Contraintes d'horaire :

8,8 %* du taux horaire — salarié du Service de police assujéti à un horaire en rotation

7,8 %* — salarié du Service de police bénéficiant de l'horaire jour/soir

* En vigueur au moment de la révision des horaires particuliers, et ce, d'ici septembre 2004

• **Allocation**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés personnels**

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit horaire correspondant à une semaine normale de travail.

• **Congés annuels payés**

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	112 heures	taux normal
3 ans	119 heures	taux normal
4 ans	140 heures	taux normal
10 ans	147 heures	taux normal
15 ans	154 heures	taux normal
16 ans	175 heures	taux normal
28 ans	210 heures	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines et aux indemnités prévues pour le congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé pour chacune des 2 premières semaines de congé ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la

période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines; 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans après la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans après la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans et moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou 15 semaines, selon le cas. S'il y a un délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 ou 17 semaines, selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse, au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé, une indemnité équivalant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans après le début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans après la date du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

3. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveaux-nés ou dans le cas d'adoption d'un enfant d'âge mineur, à un congé d'une durée maximale de 52 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé. Dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total n'excède pas 52 semaines. Pendant ce congé, la Ville ne verse aucune indemnité.

La ou le salarié peut prolonger son congé parental par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans après la date de l'accouchement ou le début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/sem. pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans après la date de l'accouchement ou le début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il y a maintien des différents régimes d'assurance collective existants le 12 juillet 2004. Les parties conviennent de mettre en place un nouveau régime couvrant l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance salaire de courte et de longue durée.

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

L'employeur paie, à compter du 1^{er} décembre 2004 ou du 1^{er} février 2005, 100 % du traitement normal pendant 182 jours de calendrier.

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du traitement normal jusqu'à la fin de l'invalidité, 60 ans d'âge ou 30 ans de service, le cas échéant

2. Régime de retraite

Les régimes existants sont maintenus en vigueur. Cependant, les parties conviennent de poursuivre les négociations en vue d'harmoniser ces régimes.

19

La Ville de Québec
et

Le Syndicat des employées et employés manuels de
la Ville de Québec, section locale 1638, SFCP — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (604) 1 395

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 97; hommes : 1 298

• **Statut de la convention :** renouvellement

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais.

• **Catégorie de personnel :** ouvriers

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006

• **Date de signature :** 12 juillet 2004

• **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem. incluant 40 minutes rémunérées pour le repas

• **Salaires**

1. Gardien

1^{er} janv. 2004

/heure
18,13 \$

2. Mécanicien d'entretien/réseau d'aqueduc, soudeur et autres occupations, 201 salariés

1^{er} janv. 2004

/heure
22,42 \$

3. Électricien aux signaux chef d'équipe

1^{er} janv. 2004

/heure
24,07 \$

N.B. Il existe des échelles salariales au 1^{er} janvier 2004 pour les salariés régis au 31 décembre 2003 par les conventions collectives des villes de Beauport, de Charlesbourg, de Sainte-Foy et de la Communauté urbaine de Québec

Mise en place d'un plan d'évaluation des emplois conforme à la Loi sur l'équité salariale

Les taux de salaire au 1^{er} janvier 2005 et au 1^{er} janvier 2006 seront établis après entente entre la Ville et le syndicat. Le taux moyen d'augmentation prévu est de 2,5 % le 1^{er} janvier 2005 et de 2,5 % le 1^{er} janvier 2006.

• **Primes**

Soir et nuit : 0,75 \$/heure 1^{er} janv. 2006
0,77 \$/heure

Samedi : 1,41 \$/heure 1^{er} janv. 2006
1,45 \$/heure

Dimanche : 2,50 \$/heure 1^{er} janv. 2006
2,56 \$/heure

Disponibilité :

1 \$/heure 1^{er} janv. 2006
1,03 \$/heure — lundi au vendredi

1,20 \$/heure 1^{er} janv. 2006
1,23 \$/heure — samedi et dimanche

Chef d'équipe : montant égal à 2 fois l'écart entre 2 grades de traitement

Ancienneté :

Service	Montant
5 ans	52 \$/an
10 ans	104 \$/an
15 ans	156 \$/an
20 ans	208 \$/an
25 ans	260 \$/an
30 ans	312 \$/an

• **Allocations**

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils personnels :

75 \$/an 1^{er} janv. 2006
76,88 \$/an
— mécanicien aux équipements motorisés, peintre-débosselleur, mécanicien aux équipements d'incendie, mécanicien diesel et technicien en mécanique

57 \$/an 1^{er} janv. 2006
59,85 \$/an
— huiler, préposé au service/garage, préposé au service/petit équipement, machiniste et réparateur de composantes hydrauliques et pneumatiques, mécanicien du bâtiment et aide-technicien en mécanique du bâtiment

37,50 \$/an 1^{er} janv. 2006
38,44 \$/an

— électricien, électricien chef d'équipe, électricien aux signaux, électricien aux signaux chef d'équipe, ferblantier/patroniste, menuisier, menuisier chef d'équipe, menuisier/chauffeur, menuisier chauffeur chef d'équipe, chauffeur chef d'équipe, soudeur, tuyauteur/frigoriste, tuyauteur/frigoriste chef d'équipe, tuyauteur/plomberie, tuyauteur/plomberie appareils de chauffage, tuyauteur/plomberie appareils de chauffage chef d'équipe et tuyauteur/appareils de chauffage et gaz

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés mobiles**

16 heures/an — salarié permanent

• **Congés annuels payés**

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	taux normal
2 ans	120 heures	taux normal
3 ans	136 heures	taux normal
4 ans	152 heures	taux normal
5 ans	160 heures	taux normal
10 ans	168 heures	taux normal
14 ans	176 heures	taux normal
15 ans	184 heures	taux normal
16 ans	200 heures	taux normal
27 ans	240 heures	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité n'excédant pas 5 semaines et aux indemnités prévues pour le congé de maternité.

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 2 premières semaines de congé et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines; 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans après la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou

atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans après la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé de paternité

3 jours payés

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans après la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans après la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine.

3. Congé d'adoption

3 jours payés

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans et moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou 15 semaines, selon le cas. S'il y a délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 semaines ou 17 semaines, selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité équivalant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans après le début de congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans après le début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de l'un ou l'autre de ces congés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Un nouveau régime d'assurance groupe sera mis en vigueur le 1^{er} décembre 2004 ou le 1^{er} février 2005, selon ce qui sera convenu entre les parties.

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime pour l'assurance vie de base du salarié actif ou retraité et pour l'assurance salaire de longue durée du salarié actif

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

2. Congés de maladie

Le salarié permanent reçoit son plein salaire pour une période de 26 semaines.

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge présumé de la retraite

Début : après 26 semaines d'invalidité

4. Régime de retraite

Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées sera mis en place par la Ville à compter du 1^{er} janvier 2005. La participation des salariés aux régimes de retraite actuels de même qu'aux régimes d'épargne retraite collectifs cessera le 31 décembre 2004.

20

31

L'Académie internationale du design et de la technologie (Montréal) et L'Alliance de la fonction publique du Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 77
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 34; hommes : 43
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : enseignant
- **Échéance de la présente convention** : 17 août 2007
- **Date de signature** : 18 août 2004

- **Durée normale du travail**
Variable

• Salaires

1. Enseignant AEC

<u>18 août 2004</u>	
	/heure
début	25,00 \$
après 10 ans	37,01 \$

2. Enseignant BAC, 28 salariés

<u>18 août 2004</u>	
	/heure
début	34,00 \$
après 10 ans	50,33 \$

3. Enseignant MS

<u>18 août 2004</u>	
	/heure
début	36,00 \$
après 10 ans	53,29 \$

Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 18 août 2004 a droit à un boni de signature équivalant à 0,50 \$/heure enseignée, et ce, pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2003 et le 18 août 2004.

- **Jours fériés payés**

	<u>18 août 2007</u>
9 jours/an	10 jours/an

• **Congés annuels payés**

Le salarié a droit à l'indemnité suivante en guise de vacances :

Ancienneté	Indemnité
De 0 à 5 ans	4 %
Plus de 5 ans	6 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

21

**L'Université du Québec à Chicoutimi
et
Le Syndicat des chargées et chargés de cours de
l'Université du Québec à Chicoutimi — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 450
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 148; hommes : 302
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chargé de cours
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 8 juin 2004
- **Durée normale du travail**
variable
- **Salaires**

1. Chargé de cours/baccalauréat

	1 ^{er} janv. 2004	3 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
échel. 1	/charge de cours 6 022,88 \$ (5 462,26 \$)	/charge de cours 6 203,57 \$	/charge de cours 6 358,66 \$	/charge de cours 6 517,63 \$
échel. 12	6 658,42 \$ (5 462,26 \$)	6 858,17 \$	7 029,62 \$	7 205,36 \$

2. Chargé de cours/maîtrise, 208 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	3 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
échel. 1	/charge de cours 6 150,87 \$ (5 462,26 \$)	/charge de cours 6 335,40 \$	/charge de cours 6 493,79 \$	/charge de cours 6 656,13 \$
échel. 8	6 658,42 \$ (5 462,26 \$)	6 858,17 \$	7 029,62 \$	7 205,36 \$

3. Chargé de cours/doctorat

	1 ^{er} janv. 2004	3 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
échel. 1	/charge de cours 6 278,85 \$ (5 462,26 \$)	/charge de cours 6 467,22 \$	/charge de cours 6 628,90 \$	/charge de cours 6 794,62 \$
échel. 5	6 658,42 \$ (5 462,26 \$)	6 858,17 \$	7 029,62 \$	7 205,36 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

3 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
3 %	2,5 %	2,5 %

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2004, et ce, pour toute la durée de la convention, la rémunération en vigueur sera majorée au 1^{er} janvier de chaque année selon l'augmentation consentie dans les secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2004 pour le salarié à l'emploi le 8 juin 2004.

• **Congés annuels payés**

Le salarié reçoit pour chaque trimestre à titre d'indemnité de vacances un montant équivalant à 8 % des sommes auxquels il a droit.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical pouvant être vérifié par un médecin de l'Université, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical qui en indique la durée.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité d'une durée de 6 semaines.

Le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans traitement d'une durée maximale de 24 mois.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début du congé de maternité a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, la salariée a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit; à 93 % de son traitement hebdomadaire normal pour les semaines qui suivent la fin des prestations d'assurance emploi, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de 12 semaines.

La salariée qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité équivalente au 2/3 de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée pour le ou les 2 ou 3 trimestres où le congé de maternité est en vigueur, et ce, durant 8 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le congé de paternité peut être prolongé par un congé sans traitement d'une durée maximale de 24 mois.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lesquelles il reçoit une indemnité équivalant à son traitement hebdomadaire normal. La ou le salarié a droit à ce congé si son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une semaine pourvu que son conjoint ne bénéficie pas également de ce dernier congé.

De plus, la ou le salarié a droit en vue de l'adoption d'un enfant, sauf celui de son conjoint, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines.

Le congé d'adoption peut être prolongé par un congé sans traitement d'une durée maximale de 24 mois.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 24 mois du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

22

La Rôtisserie Lanaudière inc. (Charlemagne) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC local 502 — FTQ

33

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (52) 61
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 7 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 9 mai 2009

- **Date de signature :** 31 août 2004

• Durée normale du travail

5 jours/sem. maximum, de 35 à 40 heures/sem.

Hôtesse

5 jours/sem. maximum, de 27 à 32 heures/sem.

• Salaires

1. Hôtesse, 23 salariés

8 mai 2004

/heure
salaire minimum
(salaire minimum)

2. Caissière, *barmaid* et rôtiisseur « Grillardin »

8 mai 2004

début	/heure salaire minimum (salaire minimum)
après 60 mois (après 48 mois)	salaire minimum + 1 \$ (salaire minimum + 0,85 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

À compter du 16 août 2004 et aux anniversaires de convention, le salarié au maximum de l'échelle salariale et le salarié hors échelle ont droit à une augmentation de 0,10 \$/heure.

• Primes

Entraînement : (1 \$) 1,25 \$/heure — salarié (appelé à entraîner un autre salarié) qui a reçu la formation St-Hubert et qui est appelé à entraîner un autre salarié

Chef d'équipe : (1,25 \$) 1,35 \$/heure

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

N.B. Le salarié doit être à l'emploi depuis au moins 60 jours afin de bénéficier d'un congé férié payé.

Le salarié est payé pour les congés fériés par une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier pendant les 2 semaines précédant le congé férié.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	(3) 4 sem.	8 %

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde (qui débute normalement 4 semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment déterminé par le médecin) d'une durée maximale de 18 semaines. (Dans tous les cas, le congé prend fin au plus tard 6 mois après la fin de la grossesse) Le congé ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

2. **Congé de paternité**

(5 jours, dont 2 jours sont payés) 5 jours payés

3. **Congé d'adoption**

(5 jours, dont 2 jours sont payés) 5 jours payés

4. **Congé parental**

(La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde de 6 mois pour s'occuper de son enfant. La mère a droit à ce congé après la période de son congé de maternité pourvu qu'elle en fasse la demande) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

La Société des casinos du Québec inc. (Charlevoix)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (85) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 44; hommes : 56
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** croupiers
- **Échéance de la convention précédente :** 14 août 2003

- **Échéance de la présente convention :** 14 août 2007

- **Date de signature :** 29 juin 2004

- **Durée normale du travail**

minimum de 1 872 heures/an et maximum de 2 087 heures/an

- **Salaires**

1. Croupiers

	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,98 \$ (15,52 \$)	16,38 \$	16,79 \$	17,21 \$
éch. 7	21,40 \$ (20,80 \$)	21,94 \$	22,49 \$	23,05 \$
1^{er} janv. 2007				
	/heure			
	17,64 \$			
	23,62 \$			

N.B. Le taux moyen de pourboires garantis est inclus dans les taux de salaire ci-haut mentionnés, mais ne fait pas partie intégrante du salaire.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 23 juin 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées pendant la période du 1^{er} avril 2003 au 29 juin 2004. Le montant est versé au plus tard le 22 juillet 2004.

- **Primes**

Nuit : (0,83 \$) 0,87 \$/heure — entre 23 h et 8 h

1^{er} avril 2005 **1^{er} avril 2006**

0,89 \$/heure 0,91 \$/heure

Jour férié : (0,60 \$/heure) 50 % du taux horaire normal — pour les 24, 25 et 26 décembre à condition d'avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 24, 25, 26, 27 et 28 décembre. Pour les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier à condition d'avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 29, 30, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.

- **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis. De plus, l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec.

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis.

- **Jours fériés payés**

13 jours/an pour l'équivalent de 110,50 heures

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes jours que le salarié à temps complet, et ce, au prorata des heures travaillées.

Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée*	Indemnité
1 an	160 heures	taux normal

* Pour une semaine de 40 heures. Si la durée de la semaine de travail est moindre, le nombre d'heures est crédité au prorata.

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet, et ce, au prorata des heures travaillées.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée a droit, au cours de sa grossesse, à 2 jours payés afin de rencontrer son médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble pour la salariée permanente qui a 20 semaines de service au moment de l'accouchement la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et son salaire normal.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente non admissible à l'assurance emploi qui a accumulé 20 semaines de service a également le droit de recevoir pour une période de 10 semaines l'indemnité de congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié permanent qui a 20 semaines de service et qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié permanent qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

Toutefois, la ou le salarié permanent qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ces congés.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit de 69 heures.

Au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, le salarié à temps partiel a droit à un crédit de 44 heures. Au 31 (octobre) mars de chaque année, l'employeur établit la différence entre les heures d'absence créditées et celles utilisées par le salarié. Si le solde est positif, l'employeur procède au remboursement

du montant dû au taux de salaire normal au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année. Si le solde est négatif, l'employeur procède à la récupération du montant dû en le déduisant du crédit qu'il accorde au 1^{er} (novembre) avril.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une période de 6 mois

Début : après un délai de carence correspondant à la semaine normale de travail

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à sa semaine normale de travail.

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur verse le même pourcentage que celui versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 5 % du salaire normal du salarié.

24

La Société des casinos du Québec inc. (Charlevoix) et Le Syndicat des employés(es) du casino de Charlevoix — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (113) 121
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55; hommes : 66
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** administration, opérations et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 14 août 2003
- **Échéance de la présente convention :** 14 août 2007
- **Date de signature :** 28 juin 2004
- **Durée normale du travail**
minimum de 1 872 heures/an et maximum de 2 087 heures/an

• **Salaires**

1. Préposé au vestiaire

	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
éch. 1	/heure 10,50 \$ (10,10 \$)	/heure 10,90 \$	/heure 11,30 \$	/heure 11,70 \$
éch. 3	11,80 \$ (11,40 \$)	12,20 \$	12,60 \$	13,00 \$
1^{er} avril 2007				
	/heure 11,99 \$ 13,33 \$			

2. Préposé aux machines à sous, préposé à l'accueil et autres occupations, 64 salariés

	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,96 \$ (15,56 \$)	16,36 \$	16,77 \$	17,19 \$
éch. 5	18,93 \$ (18,47 \$)	19,40 \$	19,89 \$	20,39 \$

1^{er} avril 2007

/heure
17,62 \$
20,90 \$

3. Technicien à l'entretien de l'équipement et hôte exécutif

	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,31 \$ (17,86 \$)	18,77 \$	19,24 \$	19,72 \$
éch. 8	23,74 \$ (23,16 \$)	24,33 \$	24,94 \$	25,56 \$

1^{er} avril 2007

/heure
20,21 \$
26,20 \$

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 18 juin 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} avril 2003 au 28 juin 2004. Le montant est versé au plus tard le 19 août 2004.

Montant forfaitaire

Le salarié qui a complété sa période de probation le 28 juin 2004 a droit à un montant forfaitaire de 200 \$. Le montant est versé sur la paie du 22 juillet 2004.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

* Sauf pour le préposé au vestiaire, minimum 0,40 \$/heure

• Primes

Soir : (0,63 \$) 0,67 \$/heure — entre 18 h et 23 h

1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

0,69 \$/heure 0,71 \$/heure

N.B. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Nuit : (0,83 \$) 0,87 \$/heure — entre 23 h et 8 h

1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

0,89 \$/heure 0,91 \$/heure

N.B. Le salarié dont l'horaire se situe majoritairement de jour, même s'il débute avant 8 h, n'a pas droit à cette prime.

Samedi et dimanche : (0,60 \$) 0,64 \$/heure — entre 0 h le samedi et 23 h 59 le dimanche

1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

0,66 \$/heure 0,68 \$/heure

N.B. Cette prime ne s'applique qu'au salarié qui n'est pas admissible aux pourboires.

Jours fériés : (0,60 \$/heure) 50 % du taux normal — pour les 24, 25 et 26 décembre à condition d'avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 24, 25, 26, 27 et 28

décembre. Pour les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier à condition d'avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 29, 30, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.

Chef d'équipe : (0,85 \$) 0,87 \$/heure

Allocation spéciale [N] : 50 % du taux horaire normal — salarié qui complète son horaire normal de travail, minimum 5 heures, à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail des salariés une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis. De plus, l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent un nettoyage à sec.

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an pour l'équivalent de 110,50 heures

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes jours que le salarié à temps complet, et ce, au prorata des heures travaillées.

Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée*	Indemnité
1 an	160 heures	taux normal

* Pour une semaine de 40 heures. Si la durée de la semaine de travail est moindre, le nombre d'heures est crédité au prorata.

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet, et ce, au prorata des heures travaillées.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée permanente a droit au cours de sa grossesse à 2 jours payés afin de rencontrer son médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble, pour la salariée permanente qui a 20 semaines de service au moment de l'accouchement, la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % son salaire normal.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente non admissible à l'assurance emploi qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir pour une période de 10 semaines l'indemnité de congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié permanent qui a 20 semaines de service et qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié permanent qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus mentionné.

La ou le salarié permanent qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ces congés.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit de 69 heures.

Le salarié à temps partiel, au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, a droit à un crédit de 44 heures. Au 31 (octobre) mars de chaque année, l'employeur établit la différence entre les heures d'absence créditées et celles utilisées par le salarié. Si le solde est positif, l'employeur procède au remboursement du montant dû au taux de salaire normal au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année. Si le solde est négatif, l'employeur procède à la récupération du montant dû en le déduisant du crédit qu'il accorde au 1^{er} (novembre) avril.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une période de 6 mois

Début : après un délai de carence correspondant à la semaine normale de travail

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié à temps complet, et ce, au prorata des heures travaillées par rapport à sa semaine normale de travail.

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur verse le même pourcentage que celui versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 5 % du salaire normal du salarié.

L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal (Montréal) et L'Union des employé(e)s de service, local 800 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80; hommes : 70
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2008
- **Date de signature :** 6 octobre 2004

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 35 heures/sem. ou 40 heures/sem. selon la classification

Opérateur d'ordinateur/secrétariat

7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Téléphoniste-réceptionniste

7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide général et 3 autres occupations

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 10,72 \$ (10,41 \$)	/heure 10,93 \$	/heure 11,15 \$	/heure 11,48 \$

2. Préposé à la boutique, commis général et autres occupations

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 13,34 \$ (12,95 \$)	/heure 13,61 \$	/heure 13,88 \$	/heure 14,30 \$

3. Opérateur d'ordinateur

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 21,16 \$ (20,54 \$)	/heure 21,58 \$	/heure 22,01 \$	/heure 22,67 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
3 %	2 %	2 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 6 octobre 2004 et le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} mai 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires à compter du 1^{er} mai 2004.

- **Primes**

Soir : 0,65 \$/heure — entre 18 h et 24 h

Nuit : 0,90 \$/heure — entre 0 h et 6 h

Responsabilité :

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
(1,39 \$) 1,43 \$/heure	1,46 \$/heure	1,49 \$/heure	1,53 \$/heure

— salarié qui assume certaines responsabilités supplémentaires en l'absence du responsable

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
(1 \$) 1,03 \$/heure	1,05 \$/heure	1,07 \$/heure	1,10 \$/heure

— aide en alimentation, caissier, électricien d'entretien, menuisier d'entretien, peintre d'entretien, plombier d'entretien et préposé au magasin qui assument certaines responsabilités de gestion

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
(1,39 \$) 1,43 \$/heure	1,46 \$/heure	1,49 \$/heure	1,53 \$/heure

— électricien d'entretien, menuisier d'entretien, peintre d'entretien et plombier d'entretien qui agissent à titre de personne ressource lors de la planification de projets spéciaux

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
(1,11 \$) 1,14 \$/heure	1,17 \$/heure	1,19 \$/heure	1,23 \$/heure

— électricien d'entretien « A2 » qui assure une caution légale à certains types de travaux

Entraînement d'un salarié :

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
(0,55 \$) 0,57 \$/heure	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure	0,61 \$/heure

• Allocations**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur**Vêtements de travail :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues**Souliers de sécurité ou bottes de travail :** (110 \$) 125 \$/an maximum
— salarié de métier de l'entretien, préposé à l'entretien ménager, ouvrier d'entretien, technicien en muséologie, préposé aux luminaires et salariés de la boutique qui ont à manipuler des marchandises en entrepôt**• Jours fériés payés**

11 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
8 ans	20 jours	taux normal
15 ans	25 jours	taux normal
(30) 25 ans	30 jours	taux normal

• Droits parentaux**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La salariée peut répartir le congé à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Le congé débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé sans solde, de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

1 jour payé à l'occasion du baptême

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié à plein temps a droit à 11 jours/an. Ces jours sont cumulatifs d'année en année et sont monnayables au départ ou au décès du salarié, à 100 % du salaire journalier alors en vigueur.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 50 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification.

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvellement de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

() : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

N : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

R : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations,

il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

Congés annuels payés : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

Crédits

Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des données sur le travail composée de Daniel Ferland, Julie Giguère et Carole Julien, sous la supervision de Josée Marotte.