

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-6-14)

Les ententes négociées 1

Résumés de conventions collectives par secteur d'activité signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés

Notes techniques 9

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2002-06-14)

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS Aliments Ronzoni Canada (Montréal) Division de la Compagnie New World Pasta	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confi- serie, tabac et meunerie, local 227 — FTQ	1	2
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE Lefko, produits de plastique inc. (Magog)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 152 — FTQ	2	3
BOIS Produits forestiers Turpin inc. (Thurso)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	3	4
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT Acton international inc. (Acton Vale)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ	4	5
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES DIVERSES Quebecor World Montréal, division de Quebecor World inc. (Montréal)	Le Syndicat international des communi- cations graphiques, local 555 Montréal — FTQ	5	6
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, Visa Desjardins (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce TUAC, local 502 — FTQ	6	7
NOTES TECHNIQUES			9

Aliments Ronzoni Canada (Montréal)
Division de la Compagnie New World Pasta
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, local 227 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (340) 313
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 % ; hommes : 80 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 16 décembre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

N.B. La durée normale du travail des opérations continues s'appliquent seulement aux salariés principalement affectés à la production des pâtes et aux autres salariés tels qu'assignés par l'employeur. De plus, il est entendu et convenu que l'employeur peut mettre fin à cet horaire de travail en donnant un avis écrit de 30 heures au syndicat.

Salaires

1. Aide général

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
16,75 \$	17,20 \$	17,70 \$	18,40 \$
(16,30 \$)			

2. Opérateur classe 1/pâtes et fardier, 50 salariés

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
17,35 \$	17,80 \$	18,30 \$	19,00 \$
(16,90 \$)			

3. Électrotechnicien

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,84 \$	24,29 \$	24,79 \$	25,49 \$
(23,39 \$)			

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux prévu pour sa classification, et ce, dès son entrée en fonction jusqu'à 12 mois de service et 95 % du taux prévu de 13 mois à 18 mois de service. Après 18 mois de service, il reçoit 100 % du taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,70 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

Primes

Soir : 0,50 \$/heure

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2005**

0,55 \$/heure 0,60 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2005**

0,65 \$/heure 0,70 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Allocations

Souliers de sécurité : maximum de (80 \$) 100 \$/an — salarié qui a terminé sa période de probation

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

110 \$/an 120 \$/an 130 \$/an

Uniformes : 3 uniformes/an fournis et entretenus par l'employeur

N.B. Si le salarié requiert plus d'uniformes, l'employeur lui en fournit s'il le juge approprié.

Outils personnels : 200 \$/an — mécanicien, électricien et électrotechnicien pour l'achat d'outils aux fins de remplacement à la suite de vol, dommage, usure, etc.

Jours fériés payés

12 jours/an

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
5 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
10 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
20 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier
30 ans	6 sem.	12 % ou taux régulier

N.B. Le salarié qui a travaillé moins de 40 semaines dans l'année précédente n'a droit qu'au pourcentage à titre d'indemnité.

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 a travaillé pendant 60 jours consécutifs pour l'employeur

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié a travaillé pendant 60 jours consécutifs pour l'employeur

4. Congé parental

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 2 \$/mois, 4 \$/mois ou 6 \$/mois selon le nombre de personnes à charge sauf pour l'assurance salaire de longue durée dont il paie la prime à 100 %

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

- salarié : 1 fois les gains annuels
- mort accidentelle et mutilation : 1 fois les gains annuels
- retraité : le moindre de 5 000 \$ ou 10 % des derniers gains moyens du retraité tels que prévus au régime, débutant la 1^{re} année de la retraite et continuant par la suite, et ce, pour le salarié qui a 15 ans d'ancienneté et plus

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % des gains jusqu'à un maximum de (413 \$) 475 \$/sem., 485 \$ /sem. au 1^{er} janvier 2003, 495 \$/sem. au 1^{er} janv. 2004 et 510 \$/sem. au 1^{er} janv. 2005, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

LONGUE DURÉE

Prime : (le salarié paie 1 % des gains en excès de 8 000 \$/an) la contribution du salarié sera le taux courant établi par l'assureur et l'employeur s'efforcera d'aviser le syndicat avant la mise en application des nouveaux taux

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais pour le médical majeur ; remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le pourcentage prévu pour les différentes catégories de soins

N.B. Le remboursement des frais se fait selon le *Guide des tarifs dentaires de l'Ordre des dentistes du Québec* en vigueur l'année précédant la date à laquelle les soins sont reçus.

5. Soins oculaires

Frais assurés : (150 \$/2 ans/personne assurée) 170 \$/an/personne assurée, 185 \$ au 1^{er} janvier 2003, 200 \$ au 1^{er} janvier 2004 et 210 \$ au 1^{er} janvier 2005

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

2

Lefko, produits de plastique inc.(Magog)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 152 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (112) 143
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 ; hommes : 93
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2000

Échéance de la présente convention : 31 décembre 2004

- **Date de signature :** 8 mars 2002

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Chauffeur de camion

40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. et (la possibilité de faire) un jour supplémentaire de 8 heures (sur une base volontaire)

(Inspecteur/opérateur [R])

(40 heures/sem. ou selon les besoins de la production)

- **Salaires**

1. Emballeur et aide-opérateur

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
après 480 heures	/heure 9,77 \$ (9,63 \$)	/heure 10,01 \$	/heure 10,31 \$
après 21 mois	11,37 \$ (11,20 \$)	11,65 \$	12,00 \$

2. Opérateur plastique et autres occupations, 75 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
après 480 heures	/heure 10,51 \$ (10,35 \$)	/heure 10,77 \$	/heure 11,09 \$
après 21 mois	12,18 \$ (12,00 \$)	12,48 \$	12,85 \$

3. Chef de groupe machiniste [N]

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
/heure	16,66 \$	17,08 \$	17,59 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
1,5 %	2,5 %	3 %

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

(Chef d'équipe [R]):

(0,50 \$/heure — béton et peinture, pour les premiers 60 jours de travail)

(1 \$/heure — béton et peinture, après 60 jours de travail)

Samedi et dimanche : 33 % du taux régulier — équipe de fin de semaine

- **Jours fériés payés**

(10) 12 jours/an — salarié régulier

- **Congés mobiles**

(3) 1 jour/an

N.B. Le congé mobile peut être utilisé en congé de maladie.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
7 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
12 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier

- **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 a complété sa période de probation

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété sa période de probation

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant, comprenant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée et un régime de soins dentaires, est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert entre autres à défrayer 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie une somme équivalente à celle du salarié participant jusqu'à concurrence de 0,10 \$/heure, maximum (4 \$/sem.) 200 \$/an, 0,15 \$/heure à compter du 1^{er} janvier 2003, maximum 300 \$/an au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

3

Produits forestiers Turpin inc. (Thurso)
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (115) 112
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 112
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2001

- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005

- **Date de signature** : 28 mars 2002

- **Durée normale du travail**

8,5 heures/j, 42,5 heures/sem.

- Mise en copeaux et broyage sur 3 équipes de travail** **[N]**

42 heures/sem., payées pour 42,5 heures

36 heures/sem., payées pour 40 heures — du vendredi au dimanche

- **Salaires**

1. Préposé aux barreaux/usine de billons

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
10,35 \$	10,60 \$	10,90 \$	11,20 \$
(10,20 \$)			

2. Journalier, 21 salariés

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
12,00 \$	12,25 \$	12,55 \$	12,85 \$
(11,89\$)			

3. Technicien mécanicien soudeur/atelier mécanique **[N]**

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
18,40 \$	18,65 \$	18,95 \$	19,25 \$

N.B. Il existe des salariés payés à la pièce.

Regroupement de certaines occupations.

- Augmentation générale**

1^{er} janv. 2002 **1^{er} janv. 2003** **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

variable	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure
----------	---------------	---------------	---------------

- Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 28 mars 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 28 mars 2002.

- Ajustements**

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005**

Éboueur classificateur/ scierie 0,10 \$/heure 0,10 \$/heure 0,05 \$/heure

- **Primes**

Soir : 0,35 \$/heure — entre 17 h 05 et 2 h 05

Nuit : (0,35 \$) 0,50 \$/heure — entre 2 h 05 et 7 h

Chef d'équipe : 0,40 \$/heure

Samedi **[N]** : 1 \$/heure — salarié de l'atelier mécanique lorsqu'il travaille le samedi suivant l'horaire prévu

- **Allocations**

Vêtements de travail : l'employeur fournit un tablier de cuir au salarié régulier qui travaille dans la cour à bois

Assurance contre le feu, le vol et le bris des outils personnels : l'employeur assure et remplace les outils sur présentation d'un dossier personnel — salarié du département de l'entretien

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié régulier

N.B. (Le nouveau salarié doit avoir travaillé 125 jours pour avoir droit aux congés. **R**)

Les congés mobiles ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et les jours non utilisés sont payés au salarié le 30 avril de chaque année.

- **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires **N**

À compter du 1^{er} novembre 2002 un «Programme d'absentéisme» est mis en place. Le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 2 jours/an à raison de 1 jour/période de 6 mois soit du 1^{er} mai au 30 octobre et du 1^{er} novembre au 1^{er} mai s'il n'a pas accumulé plus de 1 retard/période et s'il est admissible selon les autres modalités prévues.

Les congés supplémentaires ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et les jours non utilisés sont payés au salarié le 30 avril de chaque année.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant, incluant entre autres une assurance salariale, est maintenu en vigueur.

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,02 \$) 0,01 \$/heure travaillée/salarié qui a terminé sa période de probation, et ce, dans le Fonds de solidarité de la FTQ.

À la suite d'une demande écrite, le salarié peut modifier le montant de ses versements, et ce, à raison de 2 fois/an maximum ou il peut également cesser de souscrire.

4

**Acton international inc. (Acton Vale)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : 330**

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 11 ; hommes : 216

- **Statut de la convention : renouvellement**

- **Catégorie de personnel : production**

- **Échéance de la convention précédente : 31 décembre 2001**

- **Échéance de la présente convention : 31 décembre 2002**

- **Date de signature : 27 mars 2002**

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées à taux (régulier) et demi

- **Salaires**

1. Journalier

1^{er} janv. 2002

/heure
12,29 \$
(12,16 \$)

2. Soudeur général, ouilleur et autres occupations

1^{er} janv. 2002

/heure
16,61 \$
(16,48 \$)

N.B. Il existe un système de taux à la pièce pour 65 % des salariés.

Le taux à l'engagement du nouveau salarié est établi selon les taux prévus au *Règlement sur les normes du travail* majorés de 0,30 \$/heure.

Augmentation générale

	1^{er} janv. 2002
salarié payé à l'heure	0,13 \$/heure
salarié à la pièce	1 % des taux de base de 2001

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 27 mars 2002.

- **Primes**

Soir : 0,35 \$/heure

Nuit : 0,45 \$/heure

(Fin de semaine **R):**

(0,35 \$/heure — jour)

(0,45 \$/heure — nuit)

Douche : (4,08 \$) 4,12 \$* — salariés de la division industrielle de la section réception/mélange, de la division chaussure/département des moulins/mélangeur «Quota» et service de l'entretien

* Indexé à l'augmentation générale annuelle.

• Allocations

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

Souliers de sécurité : (65 \$) 70 \$/an — salarié des départements moulins, entretien/réparation, réception/mélange, expédition/transformation, réception ainsi qu'au transport des bobines et au ramassage rebut de gomme, **N** conducteur de découpeuse et opérateur de tambour

Lunettes de sécurité prescrites : (60 \$) 80 \$/an — salarié du département entretien/réparation et mécanicien du département de la couture, lorsque requis

Lames «Richard» pour couteaux de tailleur et ciseaux : coût de remplacement au besoin pour tout couteau devenu inutilisable

N.B. Le salarié assume le coût du premier couteau de tailleur qu'il utilise au travail.

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	10 jours	5 %
5 ans	15 jours	6 %
10 ans	15 jours	7 %
15 ans	20 jours	8 %
20 ans	25 jours	10 %
25 ans	30 jours	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et qui prend fin au plus tard (6) 12 mois après la naissance. Ce congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical.

2. Congé de paternité

2 jours payés et **N** 3 jours sans solde

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 (semaines) mois.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et **N** 3 jours sans solde

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 (semaines) mois.

4. Congé parental **N**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée et une assurance maladie.

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

1. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais de lunettes et lentilles cornéennes à raison de 100 \$/24 mois consécutifs, 200 \$/24 mois consécutifs à compter du 27 mars 2002

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 150 \$

De plus, l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 1,5 % des gains hebdomadaires du salarié.

Quebecor World Montréal, division de Quebecor World inc. (Montréal) et Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 Montréal — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (165) 169

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7 ; hommes : 162

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005

• **Date de signature :** 11 avril 2002

• **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, 36 heures/sem. — département des presses
11,5 heures/j, 34,5 heures/sem. — département du pré-
presse

• Salaires

1. Aide général, 42 salariés

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure
début	11,51 \$ (14,56 \$) ¹ (11,17 \$) ²	11,80 \$
après 3 ans	12,70 \$ (14,56 \$) ¹ (11,17 \$) ²	13,04 \$

2. Premier pressier

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
28,85 \$ (33,04 \$) ¹ (27,82 \$) ²	29,57 \$	30,31 \$	31,07 \$	31,85 \$

¹ salarié embauché le ou avant le 31 décembre 92

² salarié embauché après le 31 décembre 92

N.B. Il existe un programme de partage des gains de productivité et l'employeur s'engage à conserver le plan de bonification pouvant permettre au salarié de bénéficier des retombées monétaires provenant d'amélioration de la productivité/rentabilité.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2001*	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
variable entre 2,5 % et 3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

* Dû à l'élimination des deux paliers de salaires existant au 31 décembre 2000.

Montants forfaitaires

L'aide général a droit aux montants forfaitaires suivants, qui lui seront payés en totalité au début de chaque année:

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
300 \$	300 \$	300 \$

• Primes

Soir et nuit : 10 % du taux horaire, minimum 1,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : 85 \$/an — salarié du département du pré-pressé et salarié du département des presses

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2005
90 \$/an	95 \$/an	100 \$/an

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier ou 4 %*
3 ans	3 sem.	taux régulier
4 ans	4 sem.	taux régulier
5 ans	4 sem.	taux régulier ou 6 %*
14 ans	5 sem.	taux régulier

* Soit le plus avantageux des deux. Le pourcentage, s'il y a lieu, est accordé sur le salaire brut gagné pendant l'année.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

Prime : l'employeur paie un maximum de (176,82 \$) 205 \$/mois/salarié, 215 \$/mois au 1^{er} janvier 2002, 225 \$/mois au 1^{er} janvier 2003, 230 \$/mois au 1^{er} janvier 2004 et 240 \$/mois au 1^{er} janvier 2005

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 27 \$/sem./sal. De plus, l'employeur verse à la caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du SICG 6 % du salaire de base au taux de jour du salarié, 6,5 % à compter du 1^{er} janvier 2002 et 7 % au 1^{er} janvier 2004.

La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, Visa Desjardins (Montréal) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce TUAC, local 502 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (351) 496

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 76 % ; hommes : 24 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau

• **Échéance de la convention précédente :** 6 mars 2002

• **Échéance de la présente convention :** 4 mars 2007

• **Date de signature :** 22 mars 2002

• **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Commis aux paiements et 2 autres occupations

	3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006
minimum	/an 18 380 \$ (18 020,34 \$)	/an 18 748 \$	/an 19 123 \$	/an 19 505 \$	/an 19 895 \$
maximum	22 609 \$ (22 165,62 \$)	23 061 \$	23 522 \$	23 992 \$	24 472 \$

2. Analyste de crédit et autres occupations, 50 % des salariés

	3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006
minimum	/an 26 936 \$ (26 407,80 \$)	/an 27 475 \$	/an 28 025 \$	/an 28 586 \$	/an 29 158 \$
maximum	34 478 \$ (33 801,78 \$)	35 168 \$	35 871 \$	36 588 \$	37 320 \$

3. Agent comptable intermédiaire et autres occupations

	3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006
minimum	/an 30 254 \$ (29 660,58 \$)	/an 30 859 \$	/an 31 476 \$	/an 32 106 \$	/an 32 748 \$
maximum	39 027 \$ (38 262,24 \$)	39 808 \$	40 604 \$	41 416 \$	42 244 \$

N.B. Reclassification des emplois.

Augmentation générale

	3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005*	5 mars 2006*
échelle salariale	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
salaire individuel	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

* En 2005 et en 2006, les parties conviennent de modifier les augmentations prévues si et seulement si les recommandations normes Desjardins MCD sont supérieures à celles accordées en vertu de la présente convention collective.

Rétroactivité

Le salarié permanent, à l'emploi le 7 mars 2002 et toujours à l'emploi le 22 mars 2002, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 7 mars 2002 au 22 mars 2002.

Montants forfaitaires

Le salarié permanent qui, au 3 mars 2002, 2 mars 2003, 7 mars 2004, 6 mars 2005 et 5 mars 2006 atteint le maximum de l'échelle salariale de sa classe d'emploi, et qui de ce fait ne peut bénéficier de la pleine augmentation salariale prévue, a droit à chacune de ces dates, à un montant équivalant à la différence, et ce, jusqu'à un maximum de 1 %.

• Primes

Soir : 0,85 \$/heure

Nuit : 1,25 \$/heure

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

(1 jour/an — salarié qui a 6 mois d'ancienneté)

(2 jours/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté)

(3 jours/an — salarié embauché avant le 19 juin 97)

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 28 heures/an à raison de 7 heures/tranche de 3 mois d'ancienneté. Ces congés ne sont ni cumulatifs ni monnayables.

• Congés annuels payés

SALARIÉS RÉGULIERS

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6,0 % ou taux régulier
5 ans	20 jours	8,0 % ou taux régulier
16 ans	21 jours	8,4 % ou taux régulier
17 ans	22 jours	8,8 % ou taux régulier
18 ans	23 jours	9,2 % ou taux régulier
19 ans	24 jours	9,6 % ou taux régulier
20 ans	25 jours	10,0 % ou taux régulier

SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6 %
5 ans	20 jours	8 %

N.B. Entre 16 ans et 20 ans de service, le salarié permanent à temps partiel dont l'horaire de base est égal ou supérieur à 25 heures a droit aux modalités prévues pour le salarié régulier, et ce, au prorata des heures prévues à son horaire de base.

Congés supplémentaires

Le salarié régulier a droit à des vacances supplémentaires pour l'année de l'anniversaire seulement qui se compte à partir du 1^{er} mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante, et ce, comme suit :

Années de service	Vacances supplémentaires
15 ans	2 jours
20 ans	1 sem.
25 ans	2 sem.
30 ans	3 sem.
35 ans	4 sem.
40 ans	5 sem.

N.B. Les congés supplémentaires doivent être pris en temps seulement et ne peuvent être reportés.

Le salarié à temps partiel a droit aux congés supplémentaires, et ce, au prorata des heures prévues à son horaire de base.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut cependant commencer avant le début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.

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, sur présentation d'un certificat médical, à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée bénéficiera, s'il y a lieu, de l'assurance salaire prévue à la convention collective.

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, sur présentation d'un certificat médical, au congé de maternité se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu.

Si au terme de son congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre son travail, elle présentera un certificat médical à cet effet et bénéficiera, s'il y a lieu, de l'indemnité d'assurance salaire prévue à la convention collective, à l'exception des 6 premières semaines suivant l'accouchement.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité ne pouvant dépasser (12 mois) 70 semaines de la date d'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 1 an d'ancienneté à la date d'accouchement a droit de recevoir, pour chacune des 2 semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à (93 %) 95 % de son salaire hebdomadaire de base et pour chacune des 15 semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à (38 % de son salaire hebdomadaire de base) la différence entre 95 % du salaire brut régulier et les prestations d'assurance emploi. Cette différence ne peut cependant excéder 40 % du salaire de base de la salariée.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

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

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

Le régime comprenant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, des soins dentaires et des soins oculaires est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance vie supplémentaire

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire de base pour une période de (17) 16 semaines sujet à un délai de carence de 5 jours ouvrables payés à 100 % du salaire de base

LONGUE DURÉE

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

Début : après les prestations de courte durée

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 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général 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.

Les taux des apprentis et des salariés en période d'essai ou de probation n'apparaissent habituellement pas dans les tableaux.

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 et de Carole Julien, sous la supervision de Josée Marotte.