

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

## **Les ententes négociées** 2

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

## **Notes techniques** 25

# 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 (2003-03-27)*

**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.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Olymel, société en commandite (Saint-Damase)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P – FTQ	1	4
Les Produits Bariatrix International inc. (Lachine)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	2	5
<b>CUIR ET PRODUITS CONNEXES</b>			
G.-A. Boulet inc. (Saint-Tite)	Le Syndicat indépendant des employés et employées de G.-A. Boulet	3	6
<b>BOIS</b>			
Temlam inc., une filiale de Tembec/SGF Rexfor, usine Ville-Marie	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Temfor inc. — CSN	4	7
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Le Journal de Québec, une division de Communications Quebecor inc.	L'Association des employés de l'imprimerie du Journal de Québec, section locale 1872 du Syndicat canadien de la fonction publique — FTQ	5	8
Groupe Pages Jaunes Cie, région Est (Montréal, Laval, Québec)	Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 SIEPB — FTQ	6	10
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Les outils Gladu (Mariville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 — FTQ	7	11
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
Gestion Acuity inc. (Lachine et Pointe-Claire) Lithonia Lighting Canada	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Lithonia — CSN	8	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b>			
Thermoplast inc. (Laval)	Le Syndicat du vêtement, textile et autres industries, bureau conjoint de Montréal — FTQ	9	13
<b>COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS</b>			
Société en commandite Gaz Métropolitain (plusieurs régions du Québec)	Le Syndicat des employés de Gaz Métropolitain inc. — CSN	10	15
<b>COMMERCES DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Supermarché Fletcher inc. (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	11	17
9060-8258 Québec inc., Métro Beaubien (Montréal)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	12	19
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Hilton Canada inc. (Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec — CSN	13	20
<b>AUTRES SERVICES</b>			
La Station Mont-Sainte-Anne (Beaupré)	Le Syndicat de la fonction publique du Québec	14	22
NOTES TECHNIQUES .....			25

**Olymel, société en commandite (Saint-Damase)**

et

**L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, section locale 1991-P — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 300
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 120 ; hommes : 180
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 août 2006
- **Date de signature** : 9 janvier 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**  
10 heures/j, 40 heures/sem. — salarié de la sanitation et [N] salarié de l'entretien
- **Fin de semaine**  
10 heures/j, 40 heures/sem. — salarié de l'entretien maintenance  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem. — autres salariés

**Salaires**

1. Salarié d'usine, 215 salariés

**9 janv. 2003 1<sup>er</sup> mars 2003 1<sup>er</sup> sept. 2003 1<sup>er</sup> mars 2004 1<sup>er</sup> sept. 2004**

/heure 15,95 \$ (15,60 \$)	/heure 16,15 \$	/heure 16,30 \$	/heure 16,50 \$	/heure 16,65 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**1<sup>er</sup> mars 2005 1<sup>er</sup> sept. 2005 1<sup>er</sup> mars 2006**

/heure 16,85 \$	/heure 17,00 \$	/heure 17,20 \$
--------------------	--------------------	--------------------

2. Préposé à la réfrigération, chauffage et maintenance classe « A »

**9 janv. 2003 1<sup>er</sup> mars 2003 1<sup>er</sup> sept. 2003 1<sup>er</sup> mars 2004 1<sup>er</sup> sept. 2004**

/heure 19,55 \$ (18,20 \$)	/heure 19,75 \$	/heure 19,90 \$	/heure 20,10 \$	/heure 20,25 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**1<sup>er</sup> mars 2005 1<sup>er</sup> sept. 2005 1<sup>er</sup> mars 2006**

/heure 20,45 \$	/heure 20,60 \$	/heure 20,80 \$
--------------------	--------------------	--------------------

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit (0,65 \$/heure tous les 6 mois, et ce, jusqu'à un maximum de 48 mois) 70 % du taux normal à l'embauche, 80 % après 12 mois d'ancienneté, 90 % après 24 mois. Après (48) 36 mois d'ancienneté, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire normal prévu pour sa classe.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2003, le nouveau salarié reçoit 80 % du taux normal à l'embauche, 90 % à compter d'un an d'ancienneté. À compter de 2 ans d'ancienneté, le salarié reçoit 100 % du taux normal prévu pour sa classe.

**Augmentation générale****9 janv. 2003 1<sup>er</sup> mars 2003 1<sup>er</sup> sept. 2003 1<sup>er</sup> mars 2004 1<sup>er</sup> sept. 2004**

0,35 \$/heure 0,20 \$/heure 0,15 \$/heure 0,20 \$/heure 0,15 \$/heure

**1<sup>er</sup> mars 2005 1<sup>er</sup> sept. 2005 1<sup>er</sup> mars 2006**

0,20 \$/heure 0,15 \$/heure 0,20 \$/heure

**Ajustement****9 janv. 2003**

Préposé à la réfrigération, chauffage et maintenance classe « A » 1 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> septembre 2002 au 9 janvier 2003.

**Primes****Soir et nuit:** 0,40 \$/heure**Allocations**

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité** : fournies par l'employeur lorsque requis

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

**Jours fériés payés****2002-2003 2003-2004 2004-2005 2005-2006**

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

**Congé mobile**

1 jour/an

**Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
18 ans	5 sem.	10 %
30 ans [N]	6 sem.	12 %

**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

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**

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 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a 3 mois de service.

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 25 000 \$\*
- décès et mutilation accidentels : 25 000 \$\*
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

\* Le salarié qui y a souscrit peut bénéficier d'un montant facultatif multiple de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 100 000 \$.

#### 2. Congés de maladie

Le nouveau salarié qui a terminé sa période de probation a droit à des congés de maladie payés, et ce, à raison de 8 heures/2 mois complets d'ancienneté jusqu'à un maximum de (36) 48 heures.

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus a droit aux congés de maladie selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée
1 an	(36) 48 heures/an
7 ans	(52) 64 heures/an
10 ans	(68) 80 heures/an
15 ans	(88) 96 heures/an

Les heures non utilisées au 30 novembre sont payées au taux normal du salarié, et ce, au plus tard le 15 décembre de chaque année.

Cependant, le salarié peut demander d'acheminer en totalité le solde de ses congés de maladie vers le fonds de solidarité au début de l'année ou en tout temps au cours de l'année **[N]**.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ; 6<sup>e</sup> jour, maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel, maximum 2 000 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : à compter de la 27<sup>e</sup> semaine d'invalidité

#### 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'hospitalisation, à 75 % des frais pour chaussures orthopédiques et à 90 % des autres soins admissibles, et ce, après une franchise de 25 \$

#### 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,10 \$) 0,20 \$/heure normale travaillée/salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté.

**N.B.** Le salarié temporaire devient admissible dès qu'il a complété 700 heures normales de travail au 31 décembre d'une année.

2

## Les Produits Bariatrix International inc. (Lachine) et

## Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 430
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 215 ; hommes : 215
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 22 décembre 2005
- **Date de signature** : 18 décembre 2002
- **Durée normale du travail**  
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

#### • Salaires

1. Préposé à l'emballage manuel et journalier

	23 déc. 2002	3 déc. 2003	23 déc. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 60 jours	9,40 \$	9,40 \$	9,40 \$
après 4 ans	11,73 \$	11,96 \$	12,20 \$

2. Opérateur de machines et autres occupations, 200 salariés

	23 déc. 2002	23 déc. 2003	23 déc. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 60 jours	13,07 \$	13,07 \$	13,07 \$
après 4 ans	15,45 \$	15,75 \$	16,06 \$

3. Électromécanicien de plus de 7 ans d'expérience et détenteur d'une licence « C »

	23 déc. 2002	23 déc. 2003	23 déc. 2004
	/heure	/heure	/heure
début	20,12 \$	20,12 \$	20,12 \$
après 2 ans	22,37 \$	22,82 \$	23,28 \$

#### Augmentation générale

23 déc. 2003	23 déc. 2004
2 %	2 %

**N.B.** Applicable sur le taux maximum de l'échelle salariale

#### Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 1<sup>er</sup> octobre 2001 et toujours à l'emploi le 18 décembre 2002 a droit à un montant équivalant à 2 % des gains réalisés entre le 1<sup>er</sup> octobre 2001 et le 22 décembre 2002. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 18 décembre 2002.

#### • Primes

**Soir** : 0,55 \$/heure — entre 14 h et 2 h

**Nuit** : 0,83 \$/heure — entre 22 h et 9 h

**Remplacement d'un contremaître** : 5 % du taux normal

#### • Allocations

**Chaussures de sécurité** : coût d'achat et remplacement au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

5

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **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	5 sem.	10 %

6

- **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**N.B.** Cependant, le salarié qui, en vertu de la loi, n'est pas tenu d'adhérer au régime offert par l'employeur, paie 100 % de la prime de l'assurance salaire et l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie.

**1. Congés de maladie**

5 jours/an — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au mois de février de l'année suivante.

Le salarié qui a 1 an de service continu durant l'année courante a droit à un nombre de congés équivalant au prorata du temps qui reste à écouler au cours de l'année.

**2. Soins dentaires**

Prime : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,18 \$/heure normale travaillée, excluant les heures supplémentaires, et ce, à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec ou tout autre montant déterminé par l'actuaire du régime qui maintiendra le pourcentage de remboursement à 90 % faisant partie du groupe « A » pendant toute la durée de la convention collective.

3

**G.-A. Boulet inc. (Saint-Tite)  
et**

**Le Syndicat indépendant des employés et employées de G.-A. Boulet**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 137

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 85 ; hommes : 52

- **Statut de la convention :** première convention

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Date de signature :** 19 décembre 2002

- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Couturière/journalière

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
	/heure	/heure	/heure
début	8,38 \$	8,55 \$	8,81 \$
après 3 ans	9,98 \$	10,18 \$	10,49 \$

2. Journalier, 37 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
	/heure	/heure	/heure
début	8,38 \$	8,55 \$	8,81 \$
après 5 ans	10,40 \$	10,61 \$	10,93 \$

3. Opérateur de machines classe 1

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
	/heure	/heure	/heure
	12,37 \$	12,62 \$	13,00 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
2 %	2 %

- **Primes**

**Soir :** 0,35 \$/heure

**Nuit :** 0,60 \$/heure

**Boni d'ancienneté**

Le salarié a droit à un boni d'ancienneté selon les modalités suivantes :

Années de service	Pourcentage*
5 ans	0,50 %
10 ans	1,00 %
15 ans	1,25 %
20 ans	1,50 %
25 ans	2,00 %
30 ans	2,50 %
35 ans	3,00 %
40 ans	3,25 %
45 ans	3,50 %

\* Du salaire brut annuel de l'année précédente

Le montant est payé en deux versements, le premier en juin et le second en décembre.

- **Jours fériés payés**

13 jours/an — salarié qui a terminé sa période de probation

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
3 ans	2 sem.	4,5 %
5 ans	2 sem.	6,0 %
10 ans	2 sem.	6,5 %

- **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 — salarié qui justifie de 60 jours de service continu

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui 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**

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 doit fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié qui a complété sa période de probation.

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

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant maximum de 4 \$/semaine normale de travail/salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté. Le salarié paie un montant au moins équivalant à celui de l'employeur.

4

**Temlam inc., une filiale de Tembec/SGF Rexfor, usine Ville-Marie et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Temfor inc. — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 142

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 57 ; hommes : 85

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

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

- **Date de signature :** 25 octobre 2002

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- Horaire de 12 heures**

12 heures/j, moyenne de (42) 40 heures/sem — département des bouilloires et **N** production séchoir et LVL, département mécanique et coordonnateur

- Chef mesureur**

40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Journalier aux bassins et aide régulier aux bouilloires

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,68 \$ (16,18 \$)	17,13 \$	17,58 \$	18,03 \$	18,68 \$

- 2. Opérateur de scies fendeuses et autres occupations, 33 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
17,80 \$ (17,30 \$)	18,25 \$	18,70 \$	19,15 \$	19,80 \$

- 3. Électricien « A2 », coordonnateur/entretien et agent de relation

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
22,45 \$ (21,95 \$)	22,90 \$	23,35 \$	23,80 \$	24,45 \$

- Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

0,50 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,65 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

- **Primes**

**Soir :** (0,15 \$) 0,20 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Nuit :** (0,25 \$) 0,30 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h

**Soir et nuit **N** :** 0,25 \$/heure — de 19 h à 7 h

**1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005**

**Dimanche :** (1 \$) 6 \$/heure 7 \$/heure 50 % du taux normal 5 \$/heure

— salarié qui travaille sur (l'opération de 7 jours) l'horaire de 12 heures/j

**(Chauffeur de bouilloires :** 0,25 \$/heure — de 20 h à 8 h **R**)

**Chef mesureur :** 2 \$/heure — lorsqu'il a la responsabilité des tâches normalement effectuées par le gestionnaire

**Coordonnateur :** 2 \$/heure

7

- **Allocations**

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur selon les modalités prévues

**Bottes de sécurité N :**

25 octobre 2002	1 <sup>er</sup> janvier 2006
120 \$/an maximum	25 \$/an maximum
— salarié de la production	

25 octobre 2002	1 <sup>er</sup> janvier 2006
150 \$/an maximum	155 \$/an maximum
— salarié de l'entretien et des bouilloires	

fournies et remplacées au besoin par l'employeur — autres salariés

**Outils personnels :**

(225 \$) 250 \$/an — mécanicien d'usine, affûteur et **N** mécanicien d'entretien préventif, soutien/entretien et projet ainsi que mécanicien d'entretien/santé-sécurité et environnement

(125 \$) 150 \$/an — électricien et électrotechnicien (mécanicien de mécanique préventive **R**)

**Vêtements de travail :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues — mécanicien, affûteur électricien, opérateur de colle et **N** opérateur à l'assemblage, opérateur et préposé aux scies fendeuses

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

(Les jours non utilisés sont payés au taux horaire normal au plus tard sur la dernière paie du mois de décembre **R**)

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	5,0 %
5 ans	15 jours	6,5 %
10 ans	20 jours	8,5 %
15 ans <b>N</b>	20 jours	9,0 %
20 ans <b>N</b>	25 jours	10,0 %

Le salarié qui travaille sur des horaires de 12 heures a droit aux congés annuels suivants **N**:

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	7 jours*	5,0 %
5 ans	10 jours	6,5 %
10 ans	14 jours	8,5 %
15 ans	14 jours	9,0 %
20 ans	17 jours	10,0 %

\* ou 80 heures pour le salarié qui ne détient pas de poste.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a accompli 12 semaines d'emploi dans les 12 mois précédant la date du début du congé a droit à un congé sans solde de (18) 26 semaines continues qu'elle peut répartir avant et après l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 6 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort—né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

**2. Congé de paternité**

(2 jours payés) 5 jours dont 2 sont payés

**3. Congé d'adoption**

(2 jours payés) 5 jours dont 2 sont payés

**4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant 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.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime est maintenu en vigueur.

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

**1. Régime de retraite**

Cotisation : le salarié participant contribue dans un REER pour un montant égal à (un montant qui peut représenter 2 %, 3 %, 4 % ou 5 %) 1 %, 2 % ou 3 % du salaire de base ; l'employeur verse (40 % du montant pouvant représenter 2 %, 3 %, 4 % ou 5 %) 1 %, 2 % ou 3 % de la cotisation du salarié. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la cotisation maximale sera de 3,5 % pourvu que le salarié dépose le même montant.

**Le Journal de Québec, une division de Communications Quebecor inc.**  
**et**  
**L'Association des employés de l'imprimerie du Journal de Québec, section locale 1872 du Syndicat canadien de la fonction publique — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 139

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 29 ; hommes : 110

- **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 :** 4 février 2003

- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 32 heures/sem.

• **Salaires**

TOUS LES SALARIÉS

	29 déc. 2002
	/heure
début	18,32 \$ (17,96 \$)
après 4 ans	33,41 \$ (32,76 \$)

**Augmentation générale**

29 déc. 2002

2 %

**Montant forfaitaire**

Le salarié à l'emploi le 4 février 2003 a droit à un montant équivalant à 2 % du salaire gagné pour l'année 2002 incluant les primes, le temps supplémentaire, les commissions et les vacances.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Ville de Québec, 1992 = 100

**Indice de base :** 2<sup>e</sup> année — novembre 2002  
3<sup>e</sup> année — novembre 2003

**Mode de calcul**

**2<sup>e</sup> année**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 2003 par rapport à celui de novembre 2002 est payé jusqu'à un maximum de 2,25 %.

**3<sup>e</sup> année**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 2004 par rapport à celui de novembre 2003 est payé jusqu'à un maximum de 2,5 %.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé par le pourcentage prévu est intégré aux taux de salaire à compter du 4 janvier 2004 et du 2 janvier 2005 respectivement.

• **Primes**

**Nuit :** (1,05 \$) 1,15 \$/heure

**Contremaître :** 20 % du taux normal

**Assistant contremaître :** 10 % du taux normal

**Formateur temporaire :** 20 % du taux normal — salarié autre que le contremaître ou l'assistant contremaître

• **Allocations**

**Protecteurs auditifs :** coût des frais de remplacement, 1 fois/an minimum. De plus, à chaque année impaire, l'employeur assume les frais d'examen complets et approfondis de l'ouïe pour le salarié travaillant aux sections des presses et de l'expédition, et ce, par un médecin choisi par le comité paritaire de santé et sécurité.

**Lunettes :**

150 \$ maximum — lentilles et montures  
225 \$ maximum — lentilles cornéennes\* sur prescription d'un ophtalmologiste  
100 \$/3 ans — nouvelle monture  
50 % du montant total — remplacement des lentilles de lunettes ou des lentilles cornéennes

De plus, à toutes les années paires, l'employeur assume les frais d'examen approfondis de la vue et du milieu du travail par l'ophtalmologiste choisi par le comité paritaire de santé et de sécurité, et ce, pour le salarié affecté aux écrans cathodiques, le photographe et le salarié de la section photolithographie.

\*S'il y a nécessité pour du travail sur écran cathodique.

**Bottines de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis, durée maximale de 1 an

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

3 jours/an

**N.B.** Possibilité de 1 jour supplémentaire maximum après l'épuisement des congés mobiles. Ce congé peut être pris par tranche de 2 heures pour des visites médicales ou des soins dentaires s'il n'y a pas possibilité de rendez-vous à l'extérieur des heures de travail.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé pour une période maximale de 10 semaines après l'accouchement. La salariée qui subit un avortement a droit à un congé de 7 jours civils consécutifs.

La salariée qui a complété 9 mois au service de l'employeur reçoit, pour une durée de 20 semaines, 95 % de son salaire brut hebdomadaire normal incluant les commissions, pendant les 2 premières semaines ; elle reçoit, pour les 15 semaines suivantes, une somme égale à 35 % du taux hebdomadaire de prestations versées par l'assurance emploi et 95 % de son salaire brut normal, incluant les commissions, pour les 18<sup>e</sup>, 19<sup>e</sup>, et 20<sup>e</sup> semaines ; le solde, s'il y a lieu, est versé dans la semaine qui suit le retour au travail de la salariée.

Les montants que la salariée a le droit de recevoir pour son congé de maternité ne doivent pas excéder 95 % de son salaire brut hebdomadaire incluant les commissions.

La salariée peut subir des examens médicaux sans perte de salaire.

À la suite de son congé de maternité, la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

**2. Congé de paternité**

4 jours payés/enfant

### 3. Congé d'adoption

4 jours payés/enfant

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : le salarié permanent paie 0,5 % de son salaire assurable/protection individuelle et 2 \$/sem. plus 0,5 % de son salaire assurable/sem./protection familiale. Le salaire assurable maximum est de 95 000 \$.

##### 1. Assurance vie

###### PROTECTION DE BASE

Indemnité :

- salarié permanent : 2 fois le salaire annuel assurable, maximum 190 000 \$
- mort ou mutilation accidentelles : variable entre 25 % et 100 % du capital assuré selon les dispositions prévues
- conjoint : 5 000 \$
- enfant de 24 heures et plus : 3 000 \$

###### PROTECTION SUPPLÉMENTAIRE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

- salarié permanent : de 1 à 4 unités de 25 000 \$
- mort ou mutilation accidentelles : variable entre 25 % et 100 % du capital assuré selon les dispositions prévues

##### 2. Congés de maladie

Le salarié permanent reçoit son salaire normal pendant le délai de carence de l'assurance salaire.

##### 3. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire assurable jusqu'à un maximum de 71 250 \$/année civile, pour une durée maximale de 16 semaines

Début : 8<sup>e</sup> jour, accident, hospitalisation ou maladie

###### LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire assurable jusqu'à un maximum de 66 500 \$/année civile, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 18<sup>e</sup> semaine d'invalidité

##### 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée, jusqu'au maximum de la tarification décrétée dans la loi gouvernementale moins 5 \$ ; remboursement à 80 % des médicaments sur ordonnance, des soins de podiatre, ostéopathe et naturopathe, 32 \$/visite, maximum global de 500 \$/année civile/assuré ; physiothérapeute, ergothérapeute, massothérapeute, orthophoniste et audiologiste, 32 \$/visite, maximum global de 500 \$/année civile/assuré ; chiropraticien, 32 \$/visite, 50 \$/année civile/assuré pour des rayons X, maximum global de 500 \$/année civile/assuré ; remboursement à 50 % des frais pour psychologue et psychanalyste, maximum global de 500 \$/année civile/assuré ; remboursement des frais de transport en ambulance y compris le transport aérien en cas d'urgence ; frais de chirurgie plastique nécessaire à la suite d'un accident ; honoraires d'un chirurgien-dentiste à la suite d'un accident ; frais d'analyses de laboratoire et de radiographies ; honoraires d'une infirmière privée, 150 \$/jour, maximum de 3 000 \$/année civile lorsque prescrit par

un médecin ; location d'appareils et achat de membres artificiels prévus au régime ; frais de séjour dans une maison de convalescence lorsque prescrit. L'ensemble des frais assurés est soumis à une franchise de 25 \$/année civile/famille.

##### 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base, maximum de 500 \$ la 1<sup>re</sup> année et de 1 000 \$ les années subséquentes ; 50 % des traitements majeurs jusqu'à un maximum de 500 \$ la 1<sup>re</sup> année et de 1 000 \$ les années subséquentes ; 50 % des traitements d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie

L'ensemble des frais assurés est soumis à une franchise de 50 \$/année civile/personne assurée ou de 50 \$/année civile/famille. Les frais couverts sont remboursés selon le tarif courant des actes buccodentaires.

**N.B.** Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les franchises prévues aux régimes d'assurance maladie et de soins dentaires seront majorés de l'équivalent du pourcentage d'augmentation salariale prévue à la convention collective de travail pour l'année précédente.

##### 6. Régime de retraite

Cotisation : la cotisation de l'employeur sera égale à 100 % de la contribution du salarié. La contribution normale du salarié est de (5,1 %) 5,85 % de son salaire jusqu'au maximum des gains admissibles plus (7,3 %) 8,05 % de son salaire en excédent du maximum des gains admissibles ou selon les taux ci-dessus, réduits proportionnellement au besoin de façon à ce que cette contribution n'excède pas 50 % du coût normal du régime.

6

**Groupe Pages Jaunes Cie, région Est (Montréal, Laval, Québec)  
et  
Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 170
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** représentant des ventes
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2005
- **Date de signature :** 9 janvier 2003 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**  
37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Représentant des ventes par téléphone

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
	/mois	/mois	/mois
éch. 1	1 142 \$ (1 108 \$)	1 201 \$	1 264 \$
éch. 5	1 790 \$ (1 411 \$)	1 869 \$	1 951 \$

2. Représentant des ventes directes, 115 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
	/mois	/mois	/mois
éch. 1	1 301 \$ (1 263 \$)	1 340 \$	1 381 \$
éch. 4	1 866 \$ (1 811 \$)	1 922 \$	1 979 \$

**N.B.** Les salariés sont également payés à la commission. Le salaire des représentants des ventes par téléphone a été sujet à un ajustement à la suite de l'application des dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
3 %	3 %	3 %

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

**N.B.** De plus, le salarié a droit à 1 jour chômé payé, selon la moyenne de ses gains, s'il est à l'emploi le jour déterminé à cet effet par l'employeur.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	3 sem.	moyenne des gains
10 ans	4 sem.	moyenne des gains
18 ans	5 sem.	moyenne des gains
25 ans	6 sem.	moyenne des gains

\* Ou le pourcentage des gains totaux pour l'année civile courante stipulé dans la loi applicable à la province de Québec au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

• **Congés supplémentaires**

REPRÉSENTANT DES VENTES PAR TÉLÉPHONE

Années de service	Durée	Indemnité
après 6 mois	1 jour/période de 2 mois	salaire seulement
12 mois	1 jour/période de 2 mois + 2 jours/an	salaire seulement

REPRÉSENTANT DES VENTES DIRECTES ET **N** ANNUAIRES DE QUARTIERS

Années de service	Durée	Indemnité
après 6 mois	1 jour/période de 3 mois	salaire seulement
12 mois	1 jour/période de 3 mois + 1 jour/an	salaire seulement

• **Allocation**

**Assurance responsabilité civile, contre le vol et l'incendie** : l'employeur paie l'excédent entre une police de nature uniquement résidentielle et une couverture d'affaires, et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$ sur présentation de pièces justificatives.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a 6 mois complets de service ininterrompu chez l'employeur a droit à un congé sans solde et à une indemnité supplémentaire de maternité conformément aux pratiques de l'employeur à cet égard.

**2. Congé de paternité**

Congé sans solde accordé selon la pratique de l'employeur

**3. Congé d'adoption**

Congé sans solde accordé selon la pratique de l'employeur

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant comprenant une assurance maladie et une assurance salaire est maintenu en vigueur.

**1. Congés de maladie**

Le salarié reçoit son salaire seulement pour les 2 premiers jours ouvrables consécutifs de maladie et la moyenne de ses gains pour les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> jours ouvrables consécutifs de son absence. Après cette période, toute rémunération est calculée selon la politique de l'employeur.

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**7**

**Les outils Gladu (Mariville)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale  
9414 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 116
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 5 ; hommes : 111
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2004
- **Date de signature** : 26 novembre 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Préposé entretien de bureau

1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
/heure	/heure
8,51 \$	8,68 \$
  2. Machinistes, 40 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
/heure	/heure
19,67 \$	20,07 \$

## 2. Électromécanicien

1<sup>er</sup> janv. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004

/heure	/heure
21,85 \$	22,29 \$

### Augmentation générale

1<sup>er</sup> janv. 2004

2 %

#### • Primes

**Soir** : 0,25 \$/heure — début entre 12 h et 20 h 1<sup>er</sup> janv. 2004  
0,50 \$/heure

**Nuit** : 0,50 \$/heure — début entre 20 h et 4 h 1<sup>er</sup> janv. 2004  
0,75 \$/heure

**Formateur ou support technique** : 0,50 \$/heure

**Disponibilité** : 3 heures au taux horaire normal — électromécanicien qui accepte de demeurer disponible en dehors de son horaire normal de travail

#### • Allocations

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur selon les modalités prévues

**Vêtements de travail** : 80 \$/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté

**Bottes de sécurité** : 80 \$/an — salarié qui a 3 mois d'ancienneté

**Lunettes de prescription** : 80 \$/an — salarié qui a 3 mois d'ancienneté

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés mobiles

Années de service	Nombre de jours
1 an	3 jours
6 ans	4 jours
12 ans	5 jours

**N.B.** Les congés non utilisés au 31 décembre sont payés la première semaine de janvier.

#### • Congés annuels payés

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

#### • 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 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

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant 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.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié qui a terminé sa période de probation.

Prime : payée à 50 % par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 selon certaines modalités prévues

##### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à celui versé par le salarié participant au REER collectif (RPDB) selon les années de service du salarié, et ce, jusqu'au maximum suivant :

Années de service	Cotisation maximale de base*		
	2003	2004	
3 ans	1	1,0 %	1,2 %
6 ans	6	1,3 %	1,5 %
9 ans	8	1,6 %	1,8 %
12 ans et plus	11	2,0 %	2,2 %

\* Pourcentage du salaire annuel de base

12

8

Gestion Acuity, inc. (Lachine et Pointe-Claire)  
Lithonia Lighting Canada

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Lithonia  
— CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (250) 190

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 35 % ; hommes : 65 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 19 décembre 2002

• **Échéance de la présente convention** : 29 février 2004

• **Date de signature** : 7 février 2003

• **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

## • Salaires

1. Journalier, 110 salariés

<u>19 déc. 2002</u>	
	/heure
début	10,82 \$ (10,56 \$)
après 6 mois	11,49 \$ (11,21 \$)

2. Opérateur de machines à contrôles numériques

19 déc. 2002

/heure
17,51 \$ (17,08 \$)

### Augmentation générale

19 déc. 2002

2,5 %

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 7 février 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 20 décembre 2002 au 7 février 2003. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 7 février 2003.

## • Primes

**Soir** : 0,60 \$/heure

**Nuit** : 0,60 \$/heure

**Chef d'équipe, chasseur de matériel et responsable de l'exécution d'une « cédule » de travail au secteur de l'assemblage** : 1 \$/heure

**Contrôle de la qualité et comptage des pièces de la ligne de peinture** : 0,40 \$/heure

**Empaquetage des produits** : 0,20 \$/heure — journalier qui, après 6 mois, est affecté aux stations de travail de l'empaquetage selon une rotation et une séquence prévues

## • Allocations

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

**Souliers de sécurité** : remboursement du coût d'une paire/an — salarié permanent

**Bottes de sécurité** : 85 \$/an maximum

**Lunettes de sécurité de prescription** : maximum 150 \$ pour la durée de la convention collective

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur — peintre travaillant à la peinture

## • Jours fériés payés

13 jours/an

## • Congés annuels payés

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines d'emploi et qui est encore à l'emploi le jour précédant le préavis qu'elle doit donner dans les délais prévus 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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 et effectué par une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes*.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né ou encore lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

### 2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

Sur présentation d'un certificat médical, le salarié a droit à 2 jours payés à l'occasion de l'interruption de grossesse de sa conjointe.

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 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 un enfant est tenu de fréquenter l'école 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 est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance vie et l'assurance maladie ; payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance salaire.

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 2 % du salaire brut hebdomadaire du salarié.

9

**Thermoplast inc. (Laval)**

**et**

**Le Syndicat du vêtement, textile et autres industries, bureau conjoint de Montréal — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 151

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10 ; hommes : 141

- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 30 novembre 2007
- **Date de signature** : 29 novembre 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

OPÉRATIONS SUR UNE BASE DE 7 JOURS

#### Opérations continues

12 heures/j, 42 heures/sem.

#### Opérations non continues

11,5 heures/j, 40,25 heures/sem.

#### • Salaires

1. Opérateur extrusion/manutention, 104 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2002	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 1 040 heures	10,58 \$*	10,98 \$	11,38 \$
après 42 mois	12,29 \$	12,69 \$	13,09 \$

2. Électromécanicien entretien d'usine/ingénierie\*\*

	1 <sup>er</sup> déc. 2002	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004
	/heure	/heure	/heure
début	15,23 \$	15,73 \$	16,18 \$
après 36 mois	18,00 \$	18,50 \$	18,95 \$

\* À ce taux s'ajoute 0,25 \$/heure si le salarié se qualifie en réussissant l'examen obligatoire du niveau prévu. Le taux est alors porté à 10,83 \$/heure et devient le taux minimum du nouveau salarié considéré permanent.

\*\* Le salarié doit détenir un diplôme d'une école reconnue.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006
0,50 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,45 \$/heure

#### Opérateur d'extrusion

	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005
embauche à 1 039 heures	0,40 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure
après 1 040 heures	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

#### 1<sup>er</sup> déc. 2006

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

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 29 novembre 2002 a droit à la rétroactivité des salaires du 1<sup>er</sup> décembre 2002 pour toutes les heures payées dans la période du 3 novembre 2002 au 30 novembre 2002.

#### Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 22 février 2002 et qui est toujours à l'emploi le 29 novembre 2002 a droit à un montant forfaitaire de 500 \$ versé avant le 20 décembre 2002.

#### • Primes

**Nuit** : 0,50 \$/heure

#### Chef d'équipe :

2,50 \$/heure — salarié à l'extrusion  
1,50 \$/heure — salariés des autres services

« **Assistant chef d'équipe** » : 0,50 \$/heure — salarié à l'extrusion

**Fin de semaine** : 1 \$/heure — salarié affecté aux opérations continues sur le quart de travail fixe de 12 heures

**Horaire rotatif** : 1 \$/heure — salarié affecté à des opérations sur les quarts rotatifs de 12 heures/j ou de 11,5 heures/j

**Soutien technique à l'extrusion** : 2,50 \$/heure

**Technicien aux essais à l'extrusion** : 2,50 \$/heure

#### • Allocations

##### Bottes de sécurité :

100 \$ maximum remboursé sur présentation de pièces justificatives — salarié qui a complété sa période de probation  
50 \$ maximum — sans pièces justificatives ou pour le salarié qui possède déjà ses bottes avant son embauche

Par la suite, le salarié a droit à un crédit de 8,33 \$/mois de travail, soit 160 heures travaillées. Ce crédit est non monnayable et cumulatif jusqu'à un maximum de 100 \$.

##### Uniformes :

100 % du coût d'achat, maximum 260 \$/an — salariés des groupes entretien et ingénierie  
100 % du coût d'achat, maximum 130 \$/an — salarié de l'atelier d'usinage selon les modalités prévues — autres salariés

**N.B.** Dans tous les cas, le salarié doit avoir 12 mois de service continu pour être admissible.

#### • Jours fériés payés

Les jours fériés payés s'acquièrent et s'accumulent selon un système comportant deux « Blocs », soit le « Bloc A » auquel s'ajoute, s'il y a lieu, le « Bloc B ».

« Bloc A »

7 jours/an — salarié qui est au service de l'employeur depuis 30 jours civils et qui ne s'est pas absenté du travail sans autorisation ou sans raison valable

**N.B.** De plus, la fête nationale, soit le 24 juin, est un jour chômé et payé pour tout salarié qui a eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins 10 jours au cours de la période du 1<sup>er</sup> au 23 juin.

« Bloc B »

5 jours/an

Pour avoir droit à l'indemnité prévue des jours fériés payés du « Bloc B », le salarié doit avoir accumulé 1 mois de service complet pour chaque jour férié avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours. Le salarié qui a débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet a droit à tous ces congés selon le tableau suivant :

Date d'embauche ou ancienneté	Nombre de jours payés
entre le 1 <sup>er</sup> novembre et le 1 <sup>er</sup> décembre	0
entre le 1 <sup>er</sup> octobre et le 1 <sup>er</sup> novembre	1
entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 1 <sup>er</sup> octobre	2
entre le 1 <sup>er</sup> août et le 1 <sup>er</sup> septembre	3
entre le 1 <sup>er</sup> juillet et le 1 <sup>er</sup> août	4
avant le 1 <sup>er</sup> juillet	5

#### • 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	4 sem.	9 %
15 ans	4 sem.	10 %

**Société en commandite Gaz Métropolitain (plusieurs régions du Québec)  
et  
Le Syndicat des employés de Gaz Métropolitain inc.  
— CSN**

## • 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 le salarié justifie de 60 jours de service continu

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe incluant une assurance vie et un régime de soins dentaires pour le salarié permanent qui a complété 3 mois ou 520 heures de travail chez l'employeur. Cependant, pour le régime de soins dentaires, le salarié devient admissible 12 mois après l'adhésion au régime d'assurance groupe.

Prime : payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié

### 1. Congés de maladie

Le salarié payé sur une base horaire a droit à des congés de maladie devant être pris entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours et le 30 novembre de l'année suivante, et ce, selon le tableau suivant :

Ancienneté*	Durée	Indemnité
1 an	1 jour	taux normal
3 ans	2 jours	taux normal
5 ans	3 jours	taux normal

\* Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

Les jours non utilisés sont payés au salarié vers la 2<sup>e</sup> semaine de décembre de l'année en cours.

À partir du 1<sup>er</sup> mois complet suivant la date d'acquisition de son ancienneté, le salarié à taux horaire peut accumuler l'équivalent de 2 heures de salaire de base plus les primes applicables au taux normal pour chaque mois civil sans absence. Les heures ainsi accumulées sont payées au salarié 1 fois/an durant la 2<sup>e</sup> semaine de décembre.

### 2. Régime de retraite

L'employeur offre la possibilité de deux programmes au salarié permanent, soit l'adhésion au REER collectif du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec ou l'adhésion à un REER collectif de la compagnie d'assurances Standard Life.

Cotisation : l'employeur paie un montant hebdomadaire maximal jusqu'au maximum annuel prévu selon le tableau suivant :

Ancienneté*			Montant	
2002	2003	2004		
1 an	1	1	10 \$/sem., maximum	300 \$/an
3 ans	3	3	20 \$/sem., maximum	600 \$/an
—	5 ans <b>N</b>	5	30 \$/sem., maximum	900 \$/an
—	—	10 ans <b>N</b>	40 \$/sem., maximum	1 200 \$/an

Le salarié paie un montant égal ou supérieur à celui versé par l'employeur.

\* Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (480) 400

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 100 ; hommes : 300

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : personnel technique et ouvriers

• **Échéance de la convention précédente**: 30 septembre 2000

• **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2005

• **Date de signature** : 18 juin 2002

• **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

Dans le but d'améliorer le réseau, certains horaires de travail seront modifiés afin d'implanter une semaine réduite de travail pour les différentes régions visées par la convention. À titre d'exemple, après le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et à la date déterminée par le comité d'harmonisation, la semaine de travail de certains salariés sera de 40 heures aux fins du calcul du salaire normal. Cependant, la durée effective de travail de ces salariés sera de 36 heures réparties en 4 périodes de travail de durée égale **N**.

### • Salaires

1. Concierge et journalier

2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003	4 oct. 2004
/heure 21,37 \$ (20,95 \$)	/heure 21,80 \$	/heure 22,30 \$	/heure 22,75 \$	/heure 23,21 \$

2. Technicien en acquisition III et technicien en exploitation III, 200 salariés

2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003	4 oct. 2004
/heure 25,94 \$ (25,43 \$)	/heure 26,46 \$	/heure 27,07 \$	/heure 27,61 \$	/heure 28,16 \$

3. Opérateur de classe « AT » et opérateur « CCR »

2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003	4 oct. 2004
/heure 28,59 \$ (28,03 \$)	/heure 29,16 \$	/heure 29,83 \$	/heure 30,43 \$	/heure 31,04 \$

### Augmentation générale

2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003	4 oct. 2004
2 %	2 %	2,3 %*	2 %*	2 %*

\* Plus l'indemnité de vie chère, s'il y a lieu.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 2 octobre 2000 au 11 mai 2002.

## Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire équivalent à 0,7 % de son salaire dans la période du 2 octobre 2000 au 30 septembre 2001 et de 0,6 % dans la période du 1<sup>er</sup> octobre 2001 au 29 septembre 2002.

### • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

#### Indice de base

2002 — septembre 2001

2003 — septembre 2002

2004 — septembre 2003

#### Mode de calcul

##### 2002

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2002 par rapport à celui de septembre 2001 excède 1,5 %, l'excédent sera payé jusqu'à un maximum de 1,5 %.

##### 2003

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2003 par rapport à celui de septembre 2002 excède 2 %, l'excédent sera payé jusqu'à un maximum de 1 %.

##### 2004

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2004 par rapport à celui de septembre 2003 excède 2 %, l'excédent sera payé jusqu'à un maximum de 1,5 %.

#### Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage seront intégrés aux taux de salaire les 30 septembre 2002, 29 septembre 2003 et le 4 octobre 2004 respectivement.

### • Primes

#### Horaire :

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(1,05 \$)	1,07 \$/heure	1,09 \$/heure	1,12 \$/heure	1,14 \$/heure

#### 4 oct. 2004

1,16 \$/heure

— début entre 12 h et 18 h

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(1,27 \$)	1,30 \$/heure	1,33 \$/heure	1,36 \$/heure	1,39 \$/heure

#### 4 oct. 2004

1,42 \$/heure

— début après 18 h

#### Dimanche :

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(3,09 \$)	3,15 \$/heure	3,21 \$/heure	3,28 \$/heure	3,35 \$/heure

#### 4 oct. 2004

3,42 \$/heure

#### Utilisation d'outils personnels :

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(0,56 \$)	0,57 \$/heure	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure	0,60 \$/heure

#### 4 oct. 2004

0,61 \$/heure

— mécanicien « A », carrossier et [N] mécanicien « multi » et spécialiste en véhicules lourds

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(0,51 \$)	0,52 \$/heure	0,53 \$/heure	0,54 \$/heure	0,55 \$/heure

#### 4 oct. 2004

0,56 \$/heure

— mécanicien « C »

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(0,31 \$)	0,32 \$/heure	0,33 \$/heure	0,34 \$/heure	0,35 \$/heure

#### 4 oct. 2004

0,36 \$/heure

— autres salariés

### Travail dans des conditions dangereuses :

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(1,54 \$)	1,57 \$/heure	1,60 \$/heure	1,64 \$/heure	1,67 \$/heure

#### 4 oct. 2004

1,70 \$/heure

— salarié qui travaille à une hauteur ou à une profondeur dépassant 9 mètres du niveau du sol, pour un minimum d'une heure et par tranche de 0,5 heure

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(2,14 \$)	2,18 \$/heure	2,22 \$/heure	2,27 \$/heure	2,32 \$/heure

#### 4 oct. 2004

2,37 \$/heure

— travaux de réparation et/ou d'entretien sur la conduite suspendue à un pont, pour un minimum d'une heure et par tranche de 0,5 heure

### Électricien avec licence « A2 »

	2 oct. 2000	1 <sup>er</sup> oct. 2001	30 sept. 2002	29 sept. 2003
(1,44 \$)	1,47 \$/heure	1,50 \$/heure	1,63 \$/heure	1,66 \$/heure

#### 4 oct. 2004

1,69 \$/heure

#### Garde :

1 fois le salaire horaire normal/période de 8 heures

2 fois le salaire horaire normal/période de 8 heures lors d'un jour férié

### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité :** fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues

### • Jours fériés payés

13 jours/an

**N.B.** À compter de l'implantation de la semaine réduite de travail, les journées du 2 janvier et le lundi de Pâques deviennent des jours chômés mais non payés [N].

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(10 jours) 72 heures	(taux normal) taux normal X 1.111
2 ans	(15 jours) 108 heures	(taux normal) taux normal X 1.111
5 ans	(20 jours) 144 heures	(taux normal) taux normal X 1.111
14 ans	(25 jours) 180 heures	(taux normal) taux normal X 1.111
24 ans	(30 jours) 216 heures	(taux normal) taux normal X 1.111

## • Congés supplémentaires

Le salarié qui a atteint ou qui atteindra 60 ans d'âge ou 30 ans de service au cours de l'année civile a droit à (5 jours) 36 heures additionnelles de vacances annuelles payées.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée qui a complété 6 mois de service continu a droit à un congé de 20 semaines consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée admissible à l'assurance emploi a droit à 95 % de son salaire normal pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % du salaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où la salariée reçoit les dites prestations ; à 95 % du salaire de base pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de congé.

Sur demande écrite, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

### 2. Congé de paternité

5 périodes de travail payées. Toutefois **N**, s'il y a implantation de la semaine réduite de travail, le salarié aura droit à l'équivalent d'une semaine de travail.

Sur demande écrite, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois suivant l'événement.

Le salarié dont la conjointe accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement peut s'absenter pour 5 périodes de travail sans perte de salaire.

### 4. Congé d'adoption

5 périodes de travail payées. Toutefois **N**, s'il y a implantation de la semaine réduite de travail, le salarié aura droit à l'équivalent d'une semaine de travail.

Lors de l'adoption d'un enfant provenant d'un autre pays, le salarié peut s'absenter pour 5 périodes de travail sans perte de salaire.

Sur demande écrite, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois suivant l'événement.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 6 mois de service reçoit son salaire normal à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence jusqu'à concurrence de 6 mois.

#### 2. Assurance salaire

Le régime existant d'assurance salaire de longue durée est maintenu en vigueur.

#### 3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

## 4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

11

### Supermarché Fletcher inc. (Montréal) et

### Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

17

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (135) 144

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 64 ; hommes : 80

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** commerce

• **Échéance de la convention précédente :** 15 janvier 2002

• **Échéance de la présente convention :** 15 janvier 2008

• **Date de signature :** 19 décembre 2002

• **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 39 heures/sem.

**Salarié permanent sur horaire 32/39 **N****  
entre 32 heures et 39 heures/sem.

**N.B.** Ce salarié à taux horaire est disponible pour travailler toute la semaine selon l'horaire qui lui est assigné.

**Salarié à temps partiel**  
moins de 32 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Aide-caissier

	15 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004	16 janv. 2005
min.	/heure 7,20 \$ (7,00 \$)	/heure 7,30 \$	/heure 7,52 \$	/heure 7,52 \$
max.	9,41 \$ <sup>1</sup> (9,14 \$)	9,70 \$ <sup>2</sup>	9,99 \$ <sup>2</sup>	10,29 \$ <sup>3</sup>

### 15 janv. 2006 14 janv. 2007

/heure	/heure
7,75 \$	7,75 \$
10,60 \$ <sup>3</sup>	10,92 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 48 mois

<sup>2</sup> après 54 mois

<sup>3</sup> après 60 mois

<sup>4</sup> après 66 mois

## 2. Commis « A » et commis « B », 80 salariés

	15 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004	16 janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,47 \$ (7,25 \$)	7,47 \$	7,69 \$	7,69 \$
max.	13,18 \$ <sup>1</sup> (12,80 \$)	13,58 \$ <sup>2</sup>	13,99 \$ <sup>2</sup>	14,41 \$ <sup>3</sup>

## 15 janv. 2006 14 janv. 2007

	15 janv. 2006	14 janv. 2007
	/heure	/heure
	7,92 \$	7,92 \$
	14,84 \$ <sup>3</sup>	15,29 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 72 mois<sup>2</sup> après 78 mois<sup>3</sup> après 84 mois<sup>4</sup> après 90 mois

## 3. « Assistant gérant »/rayon des viandes et poissonnerie

	15 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004	16 janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,21 \$ (8,94 \$)	9,21 \$	9,49 \$	9,49 \$
max.	16,46 \$ <sup>1</sup> (15,98 \$)	16,95 \$ <sup>2</sup>	17,46 \$ <sup>2</sup>	17,98 \$ <sup>3</sup>

## 15 janv. 2006 14 janv. 2007

	15 janv. 2006	14 janv. 2007
	/heure	/heure
	9,77 \$	9,77 \$
	18,52 \$ <sup>3</sup>	19,08 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 72 mois<sup>2</sup> après 78 mois<sup>3</sup> après 84 mois<sup>4</sup> après 90 mois

## Augmentation générale

15 janv. 2002	19 janv. 2003	18 janv. 2004	16 janv. 2005	15 janv. 2006
3 %	3 %*	3 %	3 %	3 %

## 14 janv. 2007

3 %\*

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

**N.B.** Au 15 janvier 2002, le taux minimum de l'échelle salariale de l'aide-caissier correspondant à celui du salaire minimum, l'augmentation générale prévue de 3 % ne s'applique que sur les autres taux de l'échelle salariale.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 15 janvier 2002 au 19 décembre 2002. La rétroactivité est versée sous la forme d'un montant forfaitaire.

## • Primes

**Nuit :** (0,90 \$) 1 \$/heure**Dimanche :** 0,90 \$/heure

**Aide-caissier :** 0,75 \$/heure travaillée — minimum de (8) 4 heures/sem. à un poste autre que ceux définis dans sa classification

**Boni de Noël :** 1 % du salaire gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours

À compter de décembre 2005, le salarié reçoit 2 % du salaire gagné depuis le deuxième samedi de novembre de l'année précédente et le deuxième samedi de novembre de l'année en cours.

Boni de performance **N**

Le salarié a droit à une rémunération de performance calculée sur le salaire gagné pour les heures normales travaillées durant l'année de référence selon le tableau suivant :

Pourcentage réel d'accroissement des ventes hebdomadaires moyennes	Pourcentage de rémunération de performance
0,0 %	0,5 %
2,5 %	1,0 %
5,0 %	1,5 %
7,5 %	2,0 %

La rémunération est payable, s'il y a lieu, au plus tard 8 semaines après la fin de chaque année de référence au salarié qui a terminé sa période de probation.

**N.B.** Le boni est calculé selon le pourcentage réel d'accroissement des ventes hebdomadaires moyennes de l'année en cours par rapport aux ventes hebdomadaires moyennes de l'année précédente, pourcentage d'accroissement duquel est déduit le pourcentage du taux d'inflation pour les aliments achetés en magasin, selon les données de Statistique Canada pour le Québec.

## • Allocations

**Chaussures de sécurité :** fournies et remplacées au besoin selon les modalités prévues

**Uniformes :** fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

## • Jours fériés payés\*

7 jours/an

## • Congés mobiles\*

3 jours/an

Tout congé mobile non pris et non payé au 31 décembre est payable le ou avant le dernier jeudi du mois de janvier de l'année suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 3 jours **N**.

\* Le salarié à temps partiel et **N** le salarié permanent sur horaire 32/39 reçoivent 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	taux normal
5 ans	3 sem.	taux normal
9 ans	4 sem.	taux normal
17 ans	5 sem.	taux normal

\* Le salarié à temps partiel et **N** le salarié permanent sur horaire 32/39 reçoivent 4 %, 6 %, 8 % ou 10 % selon le cas.

## • Droits parentaux

## 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin et qui se termine au plus tard (12) 16 mois après la fin de la grossesse incluant le congé parental prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

## 2. Congé de paternité

2 jours payés

## 3. Congé d'adoption

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe pour le salarié permanent et **N** le salarié permanent 32/39 qui ont terminé leur période de probation, qui comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

Pour le salarié à temps partiel admissible qui a terminé sa période de probation, le régime ne comprend que l'assurance maladie.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié permanent et **N** permanent sur horaire 32/39. La participation du salarié sert d'abord à couvrir le coût total de l'assurance salaire de courte durée et le solde de cette contribution défraie en partie ou en totalité, selon le cas, le coût de l'assurance salaire de longue durée. Pour le salarié à temps partiel admissible, la prime de l'assurance maladie est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

#### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 3 mois de service a droit à 56 heures de congé renouvelables au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Le salarié permanent 32/39 accumule 1,08 heure/tranche de 39 heures travaillées ou payées au cours d'une année civile jusqu'à un maximum de 56 heures/an applicables au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante **N**.

Le salarié est payé au taux de salaire normal pour toute absence de 1 à 6 jours inclusivement.

Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le dernier jeudi de janvier, et ce, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Les heures de congé de maladie auxquelles le salarié a droit peuvent être utilisées pour d'autres motifs que la maladie.

#### 2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié, 0,18 \$/heure travaillée à compter du 19 janvier 2003.

#### 3. Régime de retraite

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

12

9060-8258 Québec inc., Métro Beaubien (Montréal)  
et  
L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (110) 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 85 ; hommes : 45
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce

- **Échéance de la convention précédente** : 24 mai 2002

- **Échéance de la présente convention** : 24 mai 2008

- **Date de signature** : 13 novembre 2002

- **Durée normale du travail**  
**Salarié permanent à temps complet**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Salarié à temps partiel**  
moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide-caissier classe « 1 »

	13 nov. 2002	25 mai 2003	23 mai 2004	24 mai 2005
après 750 heures	/heure 7,30 \$ (7,20 \$)	/heure 7,40 \$	/heure 7,40 \$	/heure 7,55 \$
maximum	8,00 \$ <sup>1</sup> (7,45 \$) <sup>1</sup>	8,16 \$ <sup>2</sup>	8,32 \$ <sup>3</sup>	8,66 \$ <sup>4</sup>
<b>28 mai 2006 27 mai 2007</b>				
	/heure 7,55 \$ 8,92 \$ <sup>5</sup>	/heure 7,55 \$ 9,19 \$ <sup>6</sup>		

<sup>1</sup> après 3 750 heures

<sup>2</sup> après 4 500 heures

<sup>3</sup> après 5 250 heures

<sup>4</sup> après 6 000 heures

<sup>5</sup> après 6 750 heures

<sup>6</sup> après 7 500 heures

2. Commis classe « 2 », 100 salariés

	13 nov. 2002	25 mai 2003	23 mai 2004	24 mai 2005
après 750 heures	/heure 7,50 \$ (7,25 \$)	/heure 7,50 \$	/heure 7,50 \$	/heure 7,65 \$
maximum	11,00 \$ <sup>1</sup> (10,50 \$) <sup>2</sup>	11,22 \$ <sup>2</sup>	11,44 \$ <sup>3</sup>	11,90 \$ <sup>4</sup>
<b>28 mai 2006 27 mai 2007</b>				
	/heure 7,65 \$ 12,26 \$ <sup>5</sup>	/heure 7,65 \$ 12,63 \$ <sup>6</sup>		

<sup>1</sup> après 9 000 heures

<sup>2</sup> après 9 750 heures

<sup>3</sup> après 10 500 heures

<sup>4</sup> après 11 250 heures

<sup>5</sup> après 12 000 heures

<sup>6</sup> après 12 750 heures

3. Boucher et poissonnier classe « 3 »

	13 nov. 2002	25 mai 2003	23 mai 2004	24 mai 2005
après 750 heures	/heure 11,75 \$ (11,00 \$)	/heure 11,75 \$	/heure 11,75 \$	/heure 11,99 \$
maximum	13,00 \$ <sup>1</sup> (12,50 \$) <sup>2</sup>	13,26 \$ <sup>2</sup>	13,53 \$ <sup>3</sup>	14,07 \$ <sup>4</sup>
<b>28 mai 2006 27 mai 2007</b>				
	/heure 11,99 \$ 14,49 \$	/heure 11,99 \$ 14,93 \$ <sup>6</sup>		

<sup>1</sup> après 4 500 heures

<sup>2</sup> après 5 250 heures

<sup>3</sup> après 6 000 heures

<sup>4</sup> après 6 750 heures

<sup>5</sup> après 7 500 heures

<sup>6</sup> après 8 250 heures

### Augmentation générale

13 nov. 2002	25 mai 2003	23 mai 2004	25 mai 2005	28 mai 2006
variable 2 %*	2 %*	2 %*	3 %*	
<b>27 mai 2007</b>				
3 %*				

\* Applicable 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 25 mai 2002 au 13 novembre 2002.

#### • Primes

**Nuit** : 0,75 \$/heure

**Remplacement de gérant de rayon** : (40 \$) <sup>1<sup>er</sup> mai 2005</sup> 60 \$/sem.  
50 \$/sem.

— montant minimum pour une semaine complète et plus

**Assistant-gérant** : (0,50 \$) 0,65 \$/heure <sup>1<sup>er</sup> mai 2005</sup> 0,75 \$/heure

**Boni de Noël** : Le salarié a droit à un boni de Noël selon les modalités suivantes :

#### SALARIE PERMANENT À TEMPS COMPLET

Ancienneté	Montants		
	2002 (...)	2005	2006 (...)
6 mois	50 \$	50 \$	75 \$
12 mois	(100 \$) 250 \$	300 \$	300 \$

#### SALARIE À TEMPS PARTIEL

Ancienneté	Montants		
	2002 (...)	2005	2006 (...)
6 mois	50 \$	50 \$	75 \$
12 mois	100 \$	100 \$	125 \$
10 ans <b>N</b>	200 \$	250 \$	250 \$

Le boni est payé (le ou vers le 20 décembre) avec la première paie normale du mois de décembre de chaque année.

#### • Allocations

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/an lorsque requis

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

#### • Jours fériés payés

10 jours/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

#### • 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 <b>N</b>	5 sem.	10 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés

### 2. Congé d'adoption

2 jours payés

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié permanent à temps complet ainsi que pour le salarié à temps partiel qui a 6 mois d'ancienneté et qui travaille en moyenne 25 heures et plus/sem.

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

##### 1. Congés de maladie et/ou congés personnels

Le salarié permanent à temps complet au 1<sup>er</sup> janvier ou qui le devient après le 1<sup>er</sup> janvier mais qui a moins de 12 mois d'ancienneté a droit à 3,33 heures/mois complet travaillé, 3,66 heures/mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 4 heures/mois au 1<sup>er</sup> janvier 2006, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/an, 44 heures/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 48 heures/an au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Le salarié permanent à temps complet qui a 12 mois d'ancienneté a droit à 40 heures de congés/an, 44 heures/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 48 heures/an au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Ces congés peuvent être utilisés pour une absence de 1 à 3 jours inclusivement et jusqu'à 5 jours inclusivement pour une absence en maladie.

Les heures non utilisées ou non payées sont payables au salarié au taux normal vers le 15 janvier de chaque année.

### Hilton Canada inc. (Québec) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (350) 405

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 60 % ; hommes : 40 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : services

• **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2002

• **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2005

• **Date de signature** : 28 novembre 2002

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

**Monteur de salles**  
41,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
/heure 10,96 \$ (10,64 \$)	/heure 11,29 \$	/heure 11,74 \$

2. Préposé aux chambres, préposé au ménage et autres occupations, 100 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
/heure 13,07 \$ (12,69 \$)	/heure 13,46 \$	/heure 14,00 \$

3. Chef d'équipe mécanique

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
/heure 17,75 \$ (17,23 \$)	/heure 18,28 \$	/heure 19,01 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 95 % du taux de l'occupation pendant une durée d'un an.

L'employeur inclut la valeur des pourboires déclarés ou attribués et des frais de service sur le formulaire de déclaration des pourboires, déclaration prévue à la loi, aux fins de tous les bénéfiques tels que : vacances, congés fériés, congés sociaux, congés de maladie, libération syndicale, assurance collective, congés parentaux, régime de retraite et formation, etc.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> oct. 2002	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004
3 %	3 %	4 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> octobre 2002 au 28 novembre 2002. Le montant est payé dans les 2 semaines suivant le 28 novembre 2002.

• **Primes**

**Nuit :** (0,55 \$) 0,75 \$/heure — entre 21 h et 7 h

**Horaire brisé :** (0,55 \$) 0,75 \$/heure — sauf pour le salarié des banquets

**N.B.** Lorsque l'amplitude d'un horaire brisé dépasse 12 heures, la prime est doublée pour toutes les heures travaillées cette journée.

**Formateur [N] :** 0,75 \$/heure

**Manutention de bagages :** (1,50 \$) 1,75 \$/bagage si le montant est prévu dans le forfait du « tour »

**Livraison de commande « complémentaire » :** (0,75 \$) 1 \$/livraison — serveur au service aux chambres

**Pourboires :**

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte sur la facture globale d'un groupe de 8 personnes et plus à l'Allegro — serveur

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte si un client paie par un coupon et que le forfait est généré par l'hôtel, à l'exclusion des programmes nationaux — serveur

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte lors d'un « tour » dont le prix inclut le coût des repas dans le restaurant — serveur

15 % de la facture du client — service aux chambres

11 % du prix de vente de la nourriture — salarié des banquets

8 % du prix de vente des boissons alcooliques payées par les clients — salarié des banquets

10 % lors de vente de vin « C.O.D. » — serveur

**Frais de débouchage :**

1,60 \$/bouteille de vin  
0,28 \$/bouteille de bière

• **Allocations**

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur lorsque requis

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

**Uniformes :** fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

**Bottes ou souliers de sécurité :** fournis par l'employeur — magasinier, salarié du service technique, monteur de salles, cuisinier, salarié à temps complet de la plonge et [N] préposé au ménage à temps complet

**Outils personnels :** remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié du service technique et préposé de nuit aux cuisines

**Couteaux personnels :** remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié de la cuisine

• **Jours fériés payés**

8 jours/an — salarié permanent à temps complet

12 jours/an — salarié à temps partiel

• **Congés mobiles**

4 jours/an — salarié permanent à temps complet

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
2002	2003		
1 an	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3 sem.	6 %
7 ans	7	4 sem.	8 %
12 ans	12	5 sem.	10 %
17 ans	17	5 sem.	11 %
—	22 ans [N]	6 sem.	12 %

**Paie supplémentaire**

Le salarié à pourboire a droit, en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale au pourcentage des pourboires déclarés ou attribués pendant l'année de référence, et ce, selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité	
2002	2003	
1 an	1	4 %
3 ans	3	6 %
7 ans	7	8 %
12 ans	12	10 %
17 ans	17	11 %
—	22 ans [N]	12 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée permanente a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Ce congé

ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche 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 de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui a 1 an d'ancienneté reçoit une indemnité équivalant à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

La salariée a droit à 5 demi-journées payées pour des visites médicales et des cours prénataux.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant atteindre 6 semaines.

À la suite de son accouchement, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

**2. Congé de paternité**

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

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

**3. Congé d'adoption**

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

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines. Dans le cas du salarié qui adopte l'enfant de son conjoint, ce congé est d'une durée maximale de 2 mois/enfant.

**• Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour l'assurance salaire de courte durée dont la prime est payée à 100 % par le salarié

**1. Congés de maladie**

Au début de chaque année, le salarié permanent à temps complet a droit à une banque de congés de maladie de 7 jours non cumulatifs.

L'indemnité prévue est payée à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence pour maladie et est égale à l'équivalent de 7,5 heures de salaire.

Les jours non utilisés au crédit du salarié le dernier jour d'une année de convention sont payés dans les 15 jours suivants au taux en vigueur la veille de l'anniversaire de la convention et calculés selon la moyenne des heures travaillées quotidiennement au taux normal pendant l'année.

Le salarié permanent à temps partiel reçoit, à titre de congés de maladie, sur chaque paie, un montant équivalant à 2,8 % de son salaire pour les heures normales payées.

**2. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalant à (3 %) 4 % du salaire gagné pour les heures normales payées, augmenté de l'indemnité de vacances — salarié à temps complet qui a 2 ans de service le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année ; la participation du salarié permanent à temps complet est obligatoire et il paie un minimum de (3 %) 4 % du salaire gagné pour les heures normales payées, augmenté de l'indemnité de vacances.

**14**

**La Station Mont-Sainte-Anne (Beaupré) et Le Syndicat de la fonction publique du Québec**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (535) 600
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 % ; hommes : 75 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** opérations et administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 5 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 5 juin 2008
- **Date de signature :** 17 janvier 2003
- **Durée normale du travail**  
**Personnel administratif**  
7 heures/j, 35 heures/sem.  
**Personnel d'opérations**  
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.  
**Moniteur de ski**  
6 jours/sem., maximum (42) 40 heures/sem.

**• Salaires**

PERSONNEL ADMINISTRATIF

1. Agent de bureau classe nominale, 4 salariés

	17 janv. 2003	juin 2003	juin 2004	juin 2005
éch. 1	/heure 11,27 \$ (11,27 \$)	/heure 11,44 \$	/heure 11,67 \$	/heure 11,90 \$
éch. 6 (éch. 9)	14,09 \$ (14,09 \$)	14,30 \$	14,59 \$	14,88 \$

2. Technicien en administration classe principale

	17 janv. 2003	juin 2003	juin 2004	juin 2005
éch. 1	/heure 13,88 \$ (13,88 \$)	/heure 14,09 \$	/heure 14,37 \$	/heure 14,66 \$
éch. 6 (éch. 3)	17,35 \$ (17,35 \$)	17,61 \$	17,96 \$	18,32 \$

## OPÉRATIONS

### 1. Préposé au stationnement **[N]**

	17 janv. 2003	juin 2003	juin 2004	juin 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	9,82 \$	9,96 \$	10,16 \$	10,37 \$
éch. 6	12,27 \$	12,45 \$	12,70 \$	12,96 \$

### 2. Moniteur de ski alpin niveau 1, 60 salariés

	17 janv. 2003	juin 2003	juin 2004	juin 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	11,27 \$	11,44 \$	11,67 \$	11,90 \$
éch. 6	(11,27 \$) 14,09 \$ (14,09 \$)	14,30 \$	14,59 \$	14,88 \$

### 3. Chef d'équipe/sécurité alpin

	17 janv. 2003	juin 2003	juin 2004	juin 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,94 \$	16,18 \$	16,50 \$	16,83 \$
éch. 6	(16,18 \$) 19,92 \$ (19,92 \$)	20,22 \$	20,62 \$	21,04 \$

**N.B.** Reclassification des emplois et restructuration des échelons de traitement.

À compter de juin 2003, les taux de salaire sont effectifs dès la première paie complète du mois de juin de l'année concernée.

### Augmentation générale

juin 2003	juin 2004	juin 2005	juin 2006	juin 2007
1,5 %	2 %	2 %	indemnité de vie chère*	indemnité de vie chère*

\* Pas moins de 2 % et pas plus de 3,5 %.

**N.B.** Des ajustements aux taux ou échelles de traitement ont été apportés en conformité avec les dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

## • Primes

### Nuit :

0,79 \$/heure travaillée et prévue — salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h

0,79 \$/heure travaillée — salarié dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h

**Disponibilité :** 1 heure à taux normal/8 heures de disponibilité en dehors des jours normaux de travail

## • Allocations

**Uniforme et vêtement spécial :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur lorsque requis

## • Jours fériés payés

13 jours/an — salarié permanent

10 jours/an — salarié saisonnier

8 jours/an — salarié occasionnel qui justifie de 60 jours de service

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité <b>[R]</b>
( 1 an)	(20 jours)	(taux normal)
(17 ans)	(21 jours)	(taux normal)
(19 ans)	(22 jours)	(taux normal)
(21 ans)	(23 jours)	(taux normal)
(23 ans)	(24 jours)	(taux normal)
(25 ans)	(25 jours)	(taux normal)

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal

### SALARIÉS SAISONNIERS

Années de service	Indemnité*
1 an	4 %
5 ans	6 %

\* Calculée sur les gains bruts du salarié.

## • 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 qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé pour la durée prescrite par un certificat médical.

La salariée a également droit à 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Elle a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité.

### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 93 % de son traitement pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 93 % de son traitement et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ; à 93 % de son traitement pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de congé.

L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser.

### SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire durant 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

## 2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés. Toutefois, s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, la ou le salarié n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

La ou le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant autre que 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. Il ou elle peut également bénéficier d'un congé sans solde en vue de l'adoption impliquant un déplacement hors du Québec, soit pour le temps nécessaire au déplacement. La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

## 4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 2 ans a 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

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié permanent qui travaille 75 % et plus du temps complet : 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet et salarié saisonnier : 3 200 \$

### 2. Congés de maladie et/ou personnels

Le salarié a droit à un crédit maximum de (1 jour/mois) 8 jours de congés de maladie/an dont 3 peuvent être utilisés pour des congés personnels. Les jours non utilisés au 31 mai de chaque année et qui se situent au-delà du délai de carence prévu de 5 jours (s'accumulent sans limite) sont alors remboursés au salarié à 50 % de leur valeur à cette date.

**N.B.** Le salarié qui, au moment de la signature de la présente convention collective, a des congés de maladie accumulés, les conserve dans une banque distincte. L'utilisation par le salarié de ces congés accumulés est soumise à certaines modalités prévues.

### 3. Assurance salaire

Prestation : 40 \$/sem. plus 60 % du taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant mais pas moins de 66,67 % de son traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire, pour une période maximale de 52 semaines et 75 % du montant déterminé pour la période précitée, et ce, pour une période supplémentaire de 52 semaines.

Début : après épuisement de la banque de congés de maladie ou à compter de la 6<sup>e</sup> journée ouvrable si le salarié n'a pas de congé de maladie à son crédit

### 4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie le moindre de (4,50 \$) 14 \$/mois/protection familiale et 20 \$/mois au 6 juin 2005, (1,80 \$) 6 \$/mois/protection individuelle et 10\$/mois au 6 juin 2005 ou le double de la cotisation versée par le salarié

### 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 3 % du salaire du salarié au régime de retraite simplifié ; le salarié paie 3 % de son salaire au régime de retraite simplifié ou, selon son choix, au régime enregistré d'épargne retraite.

## 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 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.

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 Julie Giguère, sous la supervision de Josée Marotte.*