

# 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 50 salariés

## **Notes techniques** 21

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2003-07-07)*

**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>			
Natrel inc. (Amqui)	Le Syndicat national du lait inc. — CSD	1	4
Agrinove, coopérative agroalimentaire (Sainte-Claire)	Le Syndicat des salariés et salariées de l'agroalimentaire de Sainte-Claire inc. — CSD	2	5
<b>PRODUITS DE CAOUTCHOUC</b>			
Waterville TG inc. (Waterville et Coaticook)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 696 — FTQ	3	6
<b>TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION</b>			
Hafner inc. (Granby)	Le Syndicat des employés de Hafner inc. — CSD	4	7
<b>PRODUITS TEXTILES</b>			
Tapis Venture inc. (Drummondville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	5	8
<b>MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT</b>			
Ébénisterie Sapele inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	6	10
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Aéro-Mécachrome inc. (Montréal-Nord)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 — FTQ	7	10
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Camoplast inc., groupe camion, usine d'Acton Vale	Le Syndicat du vêtement, textiles et autres industries, local 2704 — FTQ	8	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b> Société en commandite T & B Commander, usine Iberville	Les Métallurgistes unis d'Amérique, CIO, local 3953 — FTQ	<b>9</b>	13
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b> Les Industries Raleigh du Canada limitée (Waterloo)	Le Syndicat démocratique des employés de Les Industries Raleigh du Canada limitée — CSD	<b>10</b>	14
<b>COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac</b> Ben Deshaies inc. (Amos)	Le Syndicat des employés de Ben Deshaies inc.	<b>11</b>	15
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b> Hôtel Ritz-Carlton de Montréal	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Ritz-Carlton — CSN	<b>12</b>	17
<b>AUTRES SERVICES</b> Société des casinos du Québec inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 — FTQ	<b>13</b>	19
NOTES TECHNIQUES .....			21

**Natrel inc. (Amqui)  
et  
Le Syndicat national du lait inc. — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (75) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 5 % ; hommes 95 %
- **Statut de la convention** renouvellement
- **Catégorie de personnel** production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2001  
**Échéance de la présente convention** : 30 juin 2006
- **Date de signature** 18 avril 2003
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à l'emballage et laveur de caisses

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	30 juin 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005
/heure 14,27 \$ (13,85 \$)	/heure 14,69 \$	/heure 15,13 \$	/heure 15,59 \$	/heure 16,06 \$

2. Opérateur de machines, 20 % des salariés

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	30 juin 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005
/heure 16,25 \$ (15,78 \$)	/heure 16,74 \$	/heure 17,24 \$	/heure 17,76 \$	/heure 18,29 \$

3. Mécanicien d'usine

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	30 juin 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005
/heure 19,08 \$ (18,52 \$)	/heure 19,65 \$	/heure 20,24 \$	/heure 20,84 \$	/heure 21,47 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,40 \$/heure de moins que le taux de sa classification pour les (premiers 60 jours travaillés) 480 premières heures travaillées et 0,20 \$/heure de moins pour les (60 jours travaillés suivants) 480 heures travaillées suivantes. Après (120 jours travaillés) 960 heures travaillées, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Le technicien de laboratoire a fait l'objet d'un ajustement à la suite de l'application des dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 2001	1 <sup>er</sup> juill. 2002	30 juin 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005
3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié permanent encore à l'emploi le 18 avril 2003 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 3 % applicable sur toutes les heures payées, sauf les vacances, et ce, dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 30 juin 2002.

De plus, le salarié permanent encore à l'emploi le 18 avril 2003 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 6 % applicable sur toutes les heures payées, sauf les vacances, et ce, dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 18 avril 2003.

Le salarié temporaire à l'emploi le 18 avril 2003 et qui a atteint 2 000 heures avant le 1<sup>er</sup> juillet 2001 ou entre le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et le 18 avril 2003 a également droit à la rétroactivité.

**Ajustement**

	18 avril 2003
Fromager	0,41 \$/heure

- **Primes**

**Soir** (0,15 \$) 0,20 \$/heure — début entre 18 h et 24 h

**Nuit** : (0,25 \$) 0,30 \$/heure — début entre 24 h 01 et 6 h

**Chef d'équipe** :

1,73 \$/heure — salarié du transport

1,66 \$/heure — salarié de l'expédition

**Formation scolaire** :

1 \$/heure — salarié détenteur d'un DEC/3 ans

0,20 \$/heure — salarié qui a une formation de l'ITA/3 ou 6 mois

- **Allocations**

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

**Outils personnels** : maximum (150 \$) 250 \$/an — salarié qui a un an d'ancienneté pour le remplacement des outils brisés

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle n'est plus en mesure de travailler.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

Il est entendu que le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

## 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

## 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

## 4. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

Prime : le salarié paie 100 % de l'assurance salaire de courte durée plus le différentiel requis pour atteindre 50 % de la prime totale s'il y a lieu et l'employeur paie 50 % maximum de la prime totale

#### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service a droit à (5/12 de) 0,5 jour payé/mois de service travaillé, cumulable entre le 1<sup>er</sup> novembre de l'année en cours et le 31 octobre de l'année suivante. Pour l'année 2002-2003, l'accumulation est de 5/12 de jour/mois de service travaillé de novembre 2002 à mars 2003, soit 2 jours, et de 0,5 jour d'avril à octobre 2003, soit 3,5 jours au total.

Les jours de congés de maladie ne sont pas cumulatifs pour l'année suivante.

À la fin de chaque année de compilation, les jours non utilisés sont payés au salarié jusqu'à un maximum de 6 jours. Le remboursement est fait dans la semaine incluant le 15 décembre de chaque année, et ce, même pour le salarié alors mis à pied, pourvu qu'il en fasse la demande.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible paient respectivement 3 % du salaire de la semaine normale de travail du salarié, incluant tout congé payé, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/semaine.

2

**Agrinove, coopérative agroalimentaire (Sainte-Claire) et  
Le Syndicat des salariés et salariées de l'agroalimentaire de Sainte-Claire inc. — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (90) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 20 ; hommes 80
- **Statut de la convention** renouvellement
- **Catégorie de personnel** production
- **Échéance de la convention précédente** 28 juillet 2002
- **Échéance de la présente convention** 29 juillet 2006

- **Date de signature** 27 mars 2003

### • Durée normale du travail

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

### • Salaires

1. Aide général, 21 salariés

28 juill. 2002	27 juill. 2003	25 juill. 2004	31 juill. 2005
/heure 17,42 \$ (16,91 \$)	/heure 17,94 \$	/heure 18,48 \$	/heure 19,03 \$

2. Électricien

28 juill. 2002	27 juill. 2003	25 juill. 2004	31 juill. 2005
/heure 21,43 \$ (20,81 \$)	/heure 22,08 \$	/heure 22,74 \$	/heure 23,42 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de sa classification dès son entrée en fonction, 85 % après 6 mois, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit le taux de la classification.

#### Augmentation générale

28 juill. 2002	27 juill. 2003	25 juill. 2004	31 juill. 2005
3 %	3 %	3 %	3 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 3 % du salaire horaire normal pour toutes les heures travaillées dans la période du 28 juillet 2002 au 22 mars 2003.

### • Primes

**Soir** : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Nuit** : (0,75 \$) 1 \$/heure — de 0 h à 8 h

**Samedi et dimanche** : (4 \$) 5 \$/heure — équipe rotative

**Chef de groupe** : (0,65 \$) 1 \$/heure

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

**Opérateurs « UHT »** **[N]** : 0,50 \$/heure — salarié qui travaille comme opérateur " UHT " et fabricant de produits

### • Allocations

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

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

### • Jours fériés payés

12 jours/an

- **Congés mobiles** (68) 72 heures/an — salarié qui a un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> (août) novembre

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	8 %
10 ans	3 sem.	9 %
12 ans	4 sem.	10 %
15 ans	5 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	11 %
30 ans <b>N</b>	5 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

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

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Régime de retraite**

Le REER collectif existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie 3 % du taux horaire normal du salarié, 3,5 % à compter du 25 juillet 2004. La participation du salarié doit être au moins égale à celle de l'employeur. Tout nouveau salarié doit adhérer au régime après sa période de probation.

**Waterville TG inc. (Waterville et Coaticook)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 696 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (1 100)  
1 177

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 407 ; hommes 770

- **Statut de la convention** renouvellement

- **Catégorie de personnel** production

- **Échéance de la convention précédente** 31 juillet 2002

- **Échéance de la présente convention** 31 juillet 2005

- **Date de signature** 29 avril 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j., 40 heures/sem.

- Fin de semaine**

12 heures/j., 24 heures/sem., payées pour 36 heures

- **Salaires**

1. Production, 977 salariés

**1<sup>er</sup> août 2002**   **1<sup>er</sup> août 2003**   **1<sup>er</sup> août 2004**

/heure	/heure	/heure
15,28 \$	15,70 \$	16,10 \$
(14,83 \$)		

2. Maintenance niveau VII, représentant à la prévention et autres occupations

**1<sup>er</sup> août 2002**   **1<sup>er</sup> août 2003**   **1<sup>er</sup> août 2004**

/heure	/heure	/heure
18,34 \$	18,84 \$	19,32 \$
(17,80 \$)		

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 9,51 \$/heure dès son entrée en fonction, 10,01 \$/heure après 241 heures et 10,51 \$/heure après 481 heures. Après 721 heures, il reçoit le taux de la classification.

Il existe un système de participation au profit.

- Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> août 2002**   **1<sup>er</sup> août 2003**   **1<sup>er</sup> août 2004**

3,03 %	2,75 %	2,55 %
--------	--------	--------

- **Primes**

**Soir** : 0,35 \$/heure — de 15 h à 23 h

**1<sup>er</sup> août 2003**   **1<sup>er</sup> août 2004**

**Nuit** 0,50 \$/heure   0,55 \$/heure   0,60 \$/heure — pour toutes les heures travaillées la semaine et la fin de semaine de 23 h à 7 h

**Fin de semaine** : 0,35 \$/heure — pour toutes les heures travaillées de jour

**Chef unité maintenance** : 0,18 \$/heure

**Aide technique** : 0,30 \$/heure

**Disponibilité** : 4 heures au salaire majoré de 50 %/semaine — salarié de la maintenance qui est muni d'un téléavertisseur et en disponibilité

- **Allocations**

**Équipement de sécurité** : fourni 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 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

(La salariée a droit à un congé d'une durée n'excédant pas 3 mois après la naissance.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

De plus, sur recommandation médicale, une période supplémentaire de 1 mois est accordée.

La salariée dont la condition physique nécessite une prolongation de son congé peut se prévaloir d'une période supplémentaire selon le tableau suivant :

La salariée dont la condition physique nécessite une prolongation de son congé peut se prévaloir d'une période supplémentaire selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée maximale
moins de 2 ans	15 jours
2 ans mais moins de 5 ans	6 semaines
5 ans et plus	3 mois

**N.B.** Cette période supplémentaire ne s'applique pas à la salariée qui a bénéficié d'un congé pour allaitement.

### 2. Congé d'adoption

(La ou le salarié a droit à 3 mois à compter de la date d'adoption.)

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

De plus, sur recommandation médicale, une période supplémentaire de 1 mois est accordée.

### 3. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$, 30 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> août 2003

#### 2. Assurance maladie

Frais assurés : à compter du 1<sup>er</sup> août 2003, remboursement des frais de chiropraticien, masseur, psychologue et orthothérapeute, 40 \$/visite, maximum 600 \$/an/salarié ; à compter du 1<sup>er</sup> août 2003, il y aura instauration d'une carte de médicaments

#### 3. Soins oculaires

Frais assurés : à compter du 1<sup>er</sup> août 2003, le régime prévoit pour l'option 1, 300 \$/24 mois plus le choix du fournisseur et pour les options 2 à 5, 215 \$/ 24 mois plus le choix du fournisseur

## 4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

4

Hafner inc. (Granby)

et

Le Syndicat des employés de Hafner inc. — CSD

7

### • Nombre de salariés de l'unité de négociation (273) 234

### • Répartition des salariés selon le sexe

femmes 73 ; hommes : 161

### • Statut de la convention renouvellement

### • Catégorie de personnel production

### • Échéance de la convention précédente 19 mai 2002

### • Échéance de la présente convention 18 mai 2008

### • Date de signature 20 mars 2003

### • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

### Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. + 1 jour de 8 heures choisi du lundi au vendredi

### • Salaires

#### 1. Préposé au cône

19 mai 2002	19 mai 2003	17 mai 2004	23 mai 2005	22 mai 2006
/heure 14,76 \$ (14,36 \$)	/heure 15,16 \$	/heure 15,56 \$	/heure 16,06 \$	/heure 16,56 \$

#### 21 mai 2007

/heure  
17,06 \$

#### 2. Inspecteur, 31 salariés

19 mai 2002	19 mai 2003	17 mai 2004	23 mai 2005	22 mai 2006
/heure 14,94 \$ (14,54 \$)	/heure 15,34 \$	/heure 15,74 \$	/heure 16,24 \$	/heure 16,74 \$

#### 21 mai 2007

/heure  
17,24 \$

#### 3. Électricien

19 mai 2002	19 mai 2003	17 mai 2004	23 mai 2005	22 mai 2006
/heure 18,92 \$ (18,52 \$)	/heure 19,32 \$	/heure 19,72 \$	/heure 20,22 \$	/heure 20,72 \$

#### 21 mai 2007

/heure  
21,22 \$

## Augmentation générale

19 mai 2002	19 mai 2003	17 mai 2004	23 mai 2005	22 mai 2006
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure
<b>21 mai 2007</b>				
0,50 \$/heure				

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de la classification pendant 75 jours.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 20 mai 2002 au 24 mars 2003. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 20 mars 2003.

### • Primes

**Soir** : 0,30 \$/heure — de 15 h à 23 h

**Nuit** : 0,55 \$/heure — de 23 h à 7 h

(**Après-midi** : 0,30 \$/heure — entre 15 h et 19 h, le samedi et le dimanche **R**)

**Instructeur** : 4 % du taux horaire normal

**Travail pendant les vacances annuelles** : 0,30 \$/heure — salarié du département de l'entretien qui doit travailler pendant la fermeture de l'usine

### • Allocations

**Chaussures de sécurité** : (75 \$) 100 \$/an plus les taxes et le remplacement si justifié par la nature du poste — tous les salariés

fournies par l'employeur au besoin — salarié du département de l'entretien

**Lunettes de sécurité** : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

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

### • Jours fériés payés

(12 jours/an) 5 jours/an + la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
3 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,5 %
10 ans	(3) 4 sem.	(7,0) 7,5 %
12 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
20 ans	4 sem.	(9,5) 10,0 %
22 ans	5 sem.	(10,0) 10,5 %
35 ans	6 sem.	12,0 %

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : l'employeur paie 5 \$/sem./protection familiale, 7 \$/sem. à compter du 20 mars 2003, 8 \$/sem. au 20 mai 2003, 9 \$/sem. au 20 mai 2004, 10 \$/sem. au 20 mai 2005, 11 \$/sem. au 20 mai 2006 et 13 \$/sem. au 20 mai 2007 ; 2,80 \$/sem./protection individuelle, 4,80 \$/sem. à compter du

20 mars 2003, 5,80 \$/sem. au 20 mai 2003, 6,80 \$/sem. au 20 mai 2004, 7,80 \$/sem. au 20 mai 2005, 8,80 \$/sem. au 20 mai 2006 et 10,80 \$/sem. au 20 mai 2007.

### 1. Congé de maladie **N**

Le salarié a droit à 8 heures/an pour toute absence justifiée de 4 jours ou plus dans une même semaine. Cette journée n'est ni monnayable ni transférable.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 2 % des gains du salarié. Le salarié peut verser des cotisations supplémentaires en pourcentage entier, mais l'employeur ne versera aucun montant en rapport avec ces cotisations supplémentaires.

## Tapis Venture inc. (Drummondville)

et

**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ**

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

### • Répartition des salariés selon le sexe hommes 85

### • Statut de la convention renouvellement

### • Catégorie de personnel production

### • Échéance de la convention précédente 20 avril 2003

**Échéance de la présente convention** : 20 avril 2006

### • Date de signature 10 avril 2003

### • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

### • Salaires

1. Préposé au roulage, préposé au séchoir et autres occupations

**21 avril 2003 19 avril 2004 18 avril 2005**

/heure	/heure	/heure
15,53 \$	15,83 \$	16,13 \$
(15,18 \$)		

2. Inspecteur à l'embobinage et autres salariés, 25 salariés

**21 avril 2003 19 avril 2004 18 avril 2005**

/heure	/heure	/heure
15,73 \$	16,03 \$	16,33 \$
(15,43 \$)		

3. Électromécanicien licence « C »

**21 avril 2003 19 avril 2004 18 avril 2005**

/heure	/heure	/heure
18,52 \$	18,82 \$	19,12 \$
(18,37 \$)		

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,90 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 0,60 \$/heure après 1 mois de service,

0,30 \$/heure après 2 mois de service. Après 3 mois de service, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

### Augmentation générale

**21 avril 2003 19 avril 2004 18 avril 2005**

0,15 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure

### Ajustements

	<b>21 avril 2003</b>
Aide-opérateur/préposé et mélangeur de latex	0,05 \$/heure
Opérateur/atelier de touffetage et préposé à l'embobinage	0,10 \$/heure
Monteur de magasin, opérateur/atelier de teinture, préparateur, opérateur de machine à échantillonnage, préparateur opérateur en bain, inspecteur à l'embobinage, opérateur à l'enchevêtreuse, préposé aux coupes	0,15 \$/heure
Ajusteur, préposé à l'alimentation, préposé au roulage, préposé à la pesée et à l'emballage, préposé au séchoir, préposé aux boîtes et préposé à la récupération du fil	0,20 \$/heure
Opérateur de chariot	0,21 \$/heure
Inspecteur préposé aux étiquettes, réparateur et opérateur de trico-teuse	0,25 \$/heure
Aide-inspecteur/atelier de finition inspection et opérateur de bobineuse	0,30 \$/heure

### • Primes

**Soir** : (0,45 \$) 0,50 \$/heure — entre 16 h et 24 h

**Nuit** : 0,60 \$/heure — entre 0 h 01 et 8 h

**Instructeur** : 0,50 \$/heure — contremaître, salarié ou toute autre personne assignée pour agir comme instructeur à temps plein pour une période de 1 heure et plus

### • Allocations

**Vêtements et équipement de sécurité** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues. Les vêtements sont entretenus aux frais de l'employeur.

**Chaussures de sécurité** : (60 \$) 70 \$/an

**Outils personnels** : l'employeur remplace tout outil brisé ou usé par le salarié dans l'exercice de ses fonctions par un outil de qualité et de valeur équivalentes — homme de métier, mécanicien, ajusteur et tout salarié dont l'occupation nécessite l'utilisation de ciseaux ou outils similaires

### • Jours fériés payés

14 jours/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	3 sem.	7 %
12 ans	4 sem.	8 %
17 ans	4 sem.	9 %
22 ans	5 sem.	10 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension du congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut également bénéficier d'une prolongation du congé de maternité sur présentation d'un certificat médical.

La salariée qui subit une complication de grossesse, un danger d'interruption de grossesse ou une interruption de grossesse naturelle ou provoquée qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Sur demande, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 1 an.

### 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

Cependant, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé sans solde de 2 jours.

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant, comprenant une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et un régime de soins oculaires, est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congés de maladie

Au début de l'année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de 5 jours.

Les jours non utilisés au cours de l'année sont monnayables et payables en même temps que la paie normale, la semaine précédant le congé des fêtes de fin d'année.

### 2. Régime de retraite

Prime : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,30 \$/heure dans le REER collectif du Fonds de solidarité de la FTQ.

**Ébénisterie Sapele inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)  
et  
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs  
d'usines, section locale 299 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (70) 51
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 2 ; hommes 49
- **Statut de la convention** renouvellement
- **Catégorie de personnel** production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2002  
**Échéance de la présente convention** : 30 avril 2007
- **Date de signature** 2 mai 2003
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem. maximum
- **Équipe de soir**  
10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide et une autre occupation

1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
/heure 7,69 \$ (7,50 \$)	/heure 7,92 \$	/heure 8,12 \$	/heure 8,36 \$	/heure 8,57 \$

2. Machiniste «A», ébéniste «A» et autres occupations, 30 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
/heure 14,35 \$ (14,00 \$)	/heure 14,78 \$	/heure 15,15 \$	/heure 15,60 \$	/heure 15,99 \$

(N.B. Le salarié reçoit 75 % du taux de la classification pendant sa période de probation, soit pendant 90 jours travaillés. Après 90 jours travaillés, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification **R**)

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2002	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
2,5 %	3 %	2,5 %	3 %	2,5 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> mai 2002 au 2 mai 2003.

• **Primes**

**Nuit** : (1 \$) 1,50 \$/heure

• **Allocations**

**Souliers de sécurité** :

(80 \$) 100 \$/an — salarié du service de la peinture

1<sup>er</sup> mai 2005  
110 \$/an

(40 \$) 60 \$/an — autres salariés

1<sup>er</sup> mai 2005  
70 \$/an

(80 \$) 100 \$/achat — salarié qui achète  
1 paire/2 ans

1<sup>er</sup> mai 2005  
110 \$/achat

**Outils personnels** : l'employeur paie les coûts raisonnables de remplacement

• **Jours fériés payés**

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 %
20 ans <b>N</b>	4 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

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

**2. Congé d'adoption**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe

**1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie 4 \$/semaine/salarié qui est déjà assujéti au REER de l'employeur, et ce, dans le REER du salarié ; le salarié est libre de contribuer pour le montant de son choix.

**Aéro-Mécachrome inc. (Montréal-Nord)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale  
7625 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (55) 70

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femme 1 ; hommes 69

• **Statut de la convention** renouvellement

• **Catégorie de personnel** production

• **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2003

**Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2008

• **Date de signature** 25 avril 2003

- **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Fin de semaine**

3 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 40 heures

- **Salaires**

1. Journalier, concierge et balayeur

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,20 \$ (9,05 \$)	9,35 \$	9,50 \$	9,65 \$
max.	15,60 \$ (15,10 \$)	16,10 \$	16,60 \$	17,20 \$

**1<sup>er</sup> févr. 2007**

/heure  
9,80 \$  
17,80 \$

2. Opérateur de machines NC/centre d'usinage et autres occupations, 40 salariés

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	10,30 \$ (10,15 \$)	10,45 \$	10,60 \$	10,80 \$
max.	17,30 \$ (16,75 \$)	17,85 \$	18,45 \$	19,10 \$

**1<sup>er</sup> févr. 2007**

/heure  
11,00 \$  
19,75 \$

3. Outilleur mécanicien et autres occupations

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	12,75 \$ (12,55 \$)	12,95 \$	13,15 \$	13,40 \$
max.	20,90 \$ (20,25 \$)	21,60 \$	22,30 \$	23,10 \$

**1<sup>er</sup> févr. 2007**

/heure  
13,65 \$  
23,90 \$

**N.B.** Le salarié qui n'a pas atteint le maximum du taux horaire dans le groupe où il se situe a droit à une progression automatique de (0,10 \$) 0,15 \$/heure payable le 1<sup>er</sup> août de chaque année.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007
3,25 %*	3,25 %*	3,25 %*	3,5 %*	3,5 %*

\* Accordé sur les taux horaires individuels et arrondi au 0,05 \$ près.

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> février 2003 au 25 avril 2003. La rétroactivité est payée au plus tard dans les 15 jours suivant le 25 avril 2003.

- **Primes**

**Soir** : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — de (15 h 20) 15 h 18 à (23 h 20) 23 h 18

**Nuit** : (0,75 \$) 0,85 \$/heure — de (23 h 10) 23 h 12 à (7 h 10) 7 h 12

**Chef de groupe** : 0,75 \$ de plus que le salaire horaire normal payé au salarié le mieux rémunéré parmi les salariés qu'il dirige

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité** : (90 \$) 100 \$/an

**N.B.** Il pourra être possible qu'un deuxième remboursement soit approuvé dans la même année pour un salarié visé selon les modalités prévues.

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

- **Jours fériés payés**

(13 jours/an)

14 jours/an — (salarié qui a 4 ans d'ancienneté) tous les salariés

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4,00 % ou taux normal
4 ans	15 jours	7,00 % ou taux normal
10 ans	20 jours	8,75 % ou taux normal
20 ans	20 jours	10,00 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur jusqu'à ce qu'une étude soit complétée et qu'une décision soit prise pour le remplacement du régime actuel par un autre plus avantageux, conditionnellement à des bénéfices jugés suffisamment importants par les deux parties sur la base des coûts actuels.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

**N.B.** Le salarié et ses personnes à charge sont admissibles après 60 jours de calendrier d'emploi continu du salarié.

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
— salarié : 15 000 \$

**N.B.** Le salarié peut augmenter l'indemnité par un montant équivalant à une année de salaire à son taux horaire normal et il paie la différence de la prime.

**2. Assurance salaire**

Il est entendu que la période d'assurance salaire est maintenue à 26 semaines et que le salarié paie la différence de la prime.

**Camoplast inc., groupe camion, usine d'Acton Vale et**  
**Le Syndicat du vêtement, textiles et autres industries, local 2704 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (150) 87

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 11 ; hommes 76

- **Statut de la convention** renouvellement

- **Catégorie de personnel** production

- **Échéance de la convention précédente** 9 mars 2002

- **Échéance de la présente convention** 9 mars 2005

- **Date de signature** 22 avril 2003

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

- **Salaires**

1. Finisseur et laveur de moules, 30 salariés

3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004
/heure 13,87 \$ (13,53 \$)	/heure 14,34 \$	/heure 14,77 \$

2. Mécanicien et soudeur mécanicien

3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004
/heure 14,32 \$ (13,97 \$)	/heure 17,00 \$	/heure 17,51 \$

**N.B.** À son embauche, le nouveau salarié reçoit 10 \$/heure, sauf le mécanicien qui reçoit 12 \$/heure. Après 3 mois, le salarié reçoit 75 % du taux de sa classification, 80 % après 6 mois, 85 % après 9 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

#### Augmentation générale

3 mars 2002	2 mars 2003	7 mars 2004
2,5 %	2,5 %*	3 %

\* Sauf le mécanicien et le soudeur mécanicien

#### Rétroactivité

Le salarié permanent à l'emploi le 22 avril 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 3 mars 2002 au 22 avril 2003. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 22 avril 2003.

#### Ajustements

	2 mars 2003
Tailleur	0,10 \$/heure
Laveur de moules et finisseur	0,12 \$/heure
Monteur de fer	0,21 \$/heure
Mécanicien et soudeur/mécanicien	2,68 \$/heure

- **Primes**

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

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

**(Chef de groupe R)** : 0,95 \$/heure)

**Formation** : 0,75 \$/heure — salarié qui forme ou entraîne un autre salarié à la demande de l'employeur

- **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité** : (100 \$/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté) fournies par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

**Lunettes de sécurité de prescription** : (150 \$ pour l'achat des verres correcteurs) fournies par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

**Outils personnels** : 10 \$/sem. — salarié qui doit utiliser normalement et régulièrement des outils dans l'exercice de son métier

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	3 sem.	7,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
20 ans	5 sem.	10,0 %

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qui peut débuter à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se poursuivre après l'accouchement.

Sur recommandation médicale, la salariée peut cesser de travailler en tout temps pendant sa grossesse.

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

Il est entendu que le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

#### 4. Congé parental N

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.

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Le salarié qui a 3 mois de service continu est admissible au régime d'assurance groupe. À la suite d'une mise à pied temporaire, le régime se prolonge pendant 12 mois, sauf pour l'assurance salaire.

#### 1. Assurance vie

##### RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié :

15 000 \$/protection individuelle

25 000 \$/protection familiale

— retraité : 2 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 000 \$

— décès et mutilation accidentels : en fonction des montants de l'assurance vie

##### RÉGIME FACULTATIF

— salarié : par tranche de 10 000 \$, maximum 200 000 \$

#### 2. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence du maximum de prestation hebdomadaire payable en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi du Canada*, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

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

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée, maximum 27,77 \$/j ; pour des soins de convalescence, coût d'une chambre semi-privée, maximum 27,77 \$/j pour une période maximale de 100 jours sans franchise ; remboursement des frais pour soins infirmiers, maximum 10 000 \$/année civile après une franchise de 25 \$/année civile ; remboursement à 90 % des médicaments de prescription, 100 % pour les médicaments faisant partie de la liste de la Régie de l'assurance maladie du Québec pour les résidents du Québec qui ont déboursé plus de 750 \$ de frais de médicaments/an/adulte ; chiropraticien, podologue/podiatre, naturopathe, ostéopathe et masseur ou orthothérapeute, maximum 350 \$/spécialiste/année civile ; physiothérapeute ou ergothérapeute et orthophoniste, maximum 500 \$/spécialiste/année civile ; psychologue, 20 \$/consultation, maximum 500 \$/année civile

9

**Société en commandite T & B Commander, usine Iberville**  
**et**  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, CIO local 3953**  
 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (110) 128
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 42 ; hommes 86
- **Statut de la convention** renouvellement

- **Catégorie de personnel** production

- **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2003

- **Échéance de la présente convention** 31 janvier 2008

- **Date de signature** 3 avril 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

#### Équipe de nuit

7,5 heures/j, 37,5 heures/sem. payées pour 40 heures

#### Quart de travail 2 + 2

2 jours de 9 heures le samedi et le dimanche + 2 jours de 8 heures durant la semaine, 34 heures/sem. payées pour 40 heures

- **Salaires**

#### 1. Ouvrage général

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	10,62 \$ (9,81 \$)	10,94 \$	11,26 \$
après 30 mois	13,27 \$ (11,72 \$)	13,67 \$	14,08 \$
	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	
	/heure	/heure	
	11,62 \$	12,00 \$	
	14,53 \$	15,00 \$	

#### 2. Opérateur « sénior », 28 salariés

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	14,01 \$ (14,00 \$)	14,43 \$	14,86 \$
après 30 mois	17,51 \$ (17,17 \$)	18,04 \$	18,58 \$
	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	
	/heure	/heure	
	15,34 \$	15,83 \$	
	19,17 \$	19,79 \$	

#### 3. Électromécanicien licence « C » **N**

	1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	18,02 \$	18,56 \$	19,12 \$
après 30 mois	22,52 \$	23,20 \$	23,90 \$
	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	
	/heure	/heure	
	19,73 \$	20,36 \$	
	24,66 \$	25,45 \$	

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale et reclassification des emplois.

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

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> févr. 2003	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007
variable	3 %	3 %	3,25 %	3,25 %

### Montants forfaitaires

Le salarié qui subit un gel de salaire à la suite de l'application de la nouvelle structure a droit, pour l'année en cours, au pourcentage de l'augmentation du salaire selon le poste, moins l'augmentation s'il y a lieu, et ce, de 2003 à 2008.

#### • Primes

**Soir** : (0,65 \$) 0,70 \$/heure

**Nuit** : (0,70 \$) 0,85 \$/heure

**Chef d'équipe** **N** : 1 \$/heure

**Soudure des boîtiers métalliques dans le bas volume**  
0,60 \$/heure — opérateur « junior » niveau « C »

#### • Allocations

**Lunettes de sécurité de prescription** : 1 paire/an lorsque requis plus le remboursement des frais de l'examen de la vue chez un optométriste

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

**Souliers de sécurité** : 1 paire/an, 120 \$/an maximum plus taxes

**N.B.** Si les souliers de sécurité sont détériorés avant la période de 1 an, le salarié peut en obtenir une nouvelle paire avec l'autorisation de son coordonnateur.

**Vêtements de travail** : 2 pantalons et 2 chemises/an — ajusteur monteur, machiniste monteur, mécanicien, électromécanicien, électronicien, électricien licence « C », préposé des services techniques et **N** soudeur, préposé à l'entretien et opérateur monteur/profileuses

#### • Jours fériés payés

(14) 13 jours/an

#### • Congé mobile **N**

1 jour/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem. + 1 jour	4,4 %
4 ans	3 sem. + 1 jour	6,4 %
9 ans	4 sem. + 1 jour	8,4 %
19 ans	5 sem. + 1 jour	10,4 %
29 ans	5 sem. + 1 jour	12,4 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

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

##### 2. Congé d'adoption

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

La ou 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 avec quelques modifications.

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

#### 1. Assurance vie

Indemnité :  
— retraité : 2 000 \$

#### 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 26 semaines

LONGUE DURÉE

Il existe une assurance salaire de longue durée.

#### 3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon la charte dentaire (de 1994) courante moins 3 ans

#### 4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 3 % du salaire travaillé du salarié en temps normal (excluant) incluant les vacances et les congés fériés, mais excluant les heures supplémentaires.

### Les Industries Raleigh du Canada limitée (Waterloo) et Le Syndicat démocratique des employés de « Les Industries Raleigh du Canada limitée » — CSD

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (320) 210

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 90 ; hommes 120

• **Statut de la convention** renouvellement

• **Catégorie de personnel** production

• **Échéance de la convention précédente** 31 juillet 2002

• **Échéance de la présente convention** : 31 juillet 2003

• **Date de signature** 27 mars 2003

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

#### • Salaires

1. Opérateur général

**1<sup>er</sup> août 2002**

/heure  
12,70 \$  
(12,51 \$)

2. Préassembleur, assembleur et autres occupations, 70 salariés

**1<sup>er</sup> août 2002**

/heure  
13,51 \$  
(13,31 \$)

3. Homme en charge/maintenance et homme en charge/outilleur

**1<sup>er</sup> août 2002**

/heure  
17,80 \$  
(17,54 \$)

**N.B.** Le nouveau salarié, dès son entrée en fonction, reçoit 2 \$/heure de moins que le taux de la classification pour une période de 45 jours ou 360 heures normales de travail, 1 \$/heure de moins après cette période. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de la classification.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> août 2002**

1,5 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> août 2002 au 27 mars 2003. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 27 mars 2003.

• **Primes**

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

**Nuit :** 0,65 \$/heure — début après 21 h

**Travail durant la période de vacances :** 0,75 \$/heure jusqu'à concurrence du nombre d'heures de vacances auxquelles le salarié a droit — salarié des départements d'entretien, d'outillage et de réception qui est obligé de travailler durant cette période

**Homme en charge :** 2 classes de plus que l'emploi le mieux rémunéré sous sa juridiction

**N.B.** Le taux minimum pour les hommes en charge est de (13,83 \$) 14,04 \$ à compter du 1<sup>er</sup> août 2002.

**Formateur :** 1 \$/heure

• **Allocations**

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

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

**Chaussures ou bottines de sécurité :**

100 % du coût, maximum de (100 \$) 110 \$ incluant les taxes lorsque requis par l'employeur et le comité de santé et de sécurité au travail

60 % du coût, maximum (60 \$) 65 \$ incluant les taxes — autres salariés

**Lunettes de sécurité de prescription :** payées par l'employeur et remplacées au besoin 1 fois/an

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance et au plus tard 4 semaines avant l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une 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 la naissance, 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 la naissance, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de la naissance.

Sur demande écrite, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines à la suite de son congé parental.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

**N.B.** Lors d'une fausse couche de sa conjointe, le salarié a droit à 8 heures payées.

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

**4. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : l'employeur contribue pour 13,75 \$/sem./protection familiale ; 10,50 \$/sem./protection individuelle ; 13,25 \$/sem./protection monoparentale. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, la contribution de l'employeur sera de 45 % du coût des primes et sera appliquée d'abord à l'assurance salaire.

**11**

**Ben Deshaies inc. (Amos)  
et  
Le Syndicat des employés de Ben Deshaies inc.**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (83) 115

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 25 % ; hommes 75 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** commerce de gros

- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature** 11 avril 2003

- **Durée normale du travail**

**Département du transport**  
(44) 40 heures/sem.

**Entrepôt et bureau**  
8 heures/j., 40 heures/sem.

- **Salaires**

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 11 AVRIL 2003  
BUREAU

1. Commis de bureau classe 2

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 8,72 \$ (8,10 \$)	/heure 8,99 \$	/heure 9,24 \$
après 24 mois	9,47 \$ (8,85 \$)	9,74 \$	9,99 \$

2. Commis de bureau classe 1, 12 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 9,52 \$ (8,60 \$)	/heure 9,79 \$	/heure 10,04 \$
après 24 mois	10,27 \$ (9,35 \$)	10,54 \$	10,79 \$

3. Répartiteur de nuit

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 9,62 \$ (9,35 \$)	/heure 9,89 \$	/heure 10,14 \$
après 24 mois	10,37 \$ (10,00 \$)	10,64 \$	10,89 \$

HORS BUREAU

1. Commis d'entrepôt, 65 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 8,82 \$ (8,55 \$)	/heure 9,09 \$	/heure 9,34 \$
après 24 mois	9,82 \$ (9,55 \$)	10,09 \$	10,34 \$

2. Mécanicien classe 1

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 15,37 \$ (15,10 \$)	/heure 15,64 \$	/heure 15,89 \$
après 36 mois	17,37 \$ (17,60 \$)	17,64 \$	17,89 \$

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 11 AVRIL 2003  
BUREAU

1. Commis de bureau classe 2

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 8,45 \$	/heure 8,72 \$	/heure 8,97 \$
après 24 mois	9,20 \$	9,47 \$	9,72 \$

1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008

/heure	/heure	/heure
9,22 \$	9,47 \$	9,72 \$
9,97 \$	10,22 \$	10,47 \$

2. Répartiteur de nuit

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 9,35 \$	/heure 9,62 \$	/heure 9,87 \$
après 24 mois	10,10 \$	10,37 \$	10,62 \$

1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008

/heure	/heure	/heure
10,12 \$	10,37 \$	10,62 \$
10,87 \$	11,12 \$	11,37 \$

HORS BUREAU

1. Commis d'entrepôt

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 8,55 \$	/heure 8,82 \$	/heure 9,07 \$
après 24 mois	9,30 \$	9,57 \$	9,82 \$

1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008

/heure	/heure	/heure
9,32 \$	9,57 \$	9,82 \$
10,07 \$	10,32 \$	10,57 \$

2. Mécanicien classe 1

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 15,10 \$	/heure 15,37 \$	/heure 15,62 \$
après 36 mois	16,10 \$	16,37 \$	16,62 \$

1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008

/heure	/heure	/heure
15,87 \$	16,12 \$	16,37 \$
16,87 \$	17,12 \$	17,37 \$

(N.B. Il existe un système de participation aux profits **R**.)

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

**Augmentation générale**

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

0,27 \$/heure 0,27 \$/heure 0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008

0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 5 janvier 2003 au 11 avril 2003.

- **Primes**

**Soir et nuit :** 0,25 \$/heure — entre 17 h et 5 h

**Fin de semaine :** 0,25 \$/heure — salarié qui travaille le samedi et le dimanche dans sa semaine normale de travail

**N.B.** Toutefois, le salarié ne peut bénéficier que d'une seule de ces deux primes, soit la prime de soir et nuit ou la prime de fin de semaine.

Ces primes ne s'appliquent pas au salarié du département du transport **N**.

**Ancienneté** **N** : le salarié a droit à une prime d'ancienneté selon le tableau suivant :

Années de service	Montant
5 ans à 9 ans	0,07 \$/heure
10 ans à 14 ans	0,12 \$/heure
15 ans et plus	0,17 \$/heure

**Responsable de département** **N** : 1 \$/heure 1<sup>er</sup> janv. 2005  
1,10 \$/heure

#### • Allocations

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

#### **Bottes de sécurité :**

(1,73 \$) 2,50 \$/semaine travaillée — salarié qui a terminé sa période de probation au **N** 31 décembre

(3,46 \$) 4 \$/semaine travaillée — mécanicien

2,80 \$/semaine travaillée — chauffeur livreur et aide-livreur **N**

#### • Jours fériés payés

10 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 %

#### • 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

##### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

##### 4. Congé parental **N**

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : (payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié) l'employeur paie 50 % de l'assurance salaire de longue durée, l'assurance vie et l'assurance maladie

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

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 0,5 journée/mois travaillé. De ces congés, (4) 6 demi-journées sont des congés personnels et les (8) 6 autres demi-journées sont des congés de maladie.

Les jours non utilisés sont payés au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

Les congés du salarié à temps partiel (qui travaille un minimum de 24 heures/sem.) sont rémunérés au prorata du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet.

## Hôtel Ritz-Carlton de Montréal et

## Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Ritz-Carlton — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (360) 290

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 40 % ; hommes : 60 %

• **Statut de la convention** renouvellement

• **Catégorie de personnel** services

• **Échéance de la convention précédente** 30 juin 2002

• **Échéance de la présente convention** 30 juin 2005

• **Date de signature** 14 août 2002

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

#### • Salaires

##### 1. Chasseur

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 11,02 \$ (10,70 \$)	/heure 11,35 \$	/heure 11,80 \$

2. Préposé aux chambres, équipier et autres occupations, 70 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 14,58 \$ (14,16 \$)	/heure 15,02 \$	/heure 15,62 \$

3. Électricien, plombier et autres occupations

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 19,18 \$ (18,63 \$)	/heure 19,76 \$	/heure 20,55 \$

**N.B.** Le salarié qui ne reçoit pas de pourboires et qui a complété moins de 720 heures de travail est payé 1,25 \$/heure de moins que le taux prévu à l'échelle salariale. Par la suite, il reçoit le taux prévu.

Le salarié qui reçoit des pourboires et qui a complété moins de 720 heures de travail est payé 0,65 \$/heure de moins que le taux prévu à l'échelle salariale. Par la suite, il reçoit le taux prévu.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 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> juillet 2002 au 14 août 2002.

- **Primes**

**Nuit :**

(0,60 \$) 0,80 \$/heure — entre 22 h 30 et 8 h, sauf le salarié à pourboire

(0,60 \$) 0,80 \$/heure — serveur au service aux chambres, pour toutes les heures travaillées

**Fin de semaine [N] :** 0,75 \$/heure travaillée le samedi et le dimanche — électricien

**Lit pliant et lit pour bébé :** (1,35 \$) 1,50 \$/lit — préposé aux chambres

**Pourboires :**

15 % des frais de service ajoutés à la facture — capitaine ou serveur pour du service aux chambres

**Pourboires/restauration et bars**

15 % des frais de service — pour un groupe de (10) 8 personnes et plus, avec ou sans réservation au préalable dans un restaurant, ajouté à la facture

15 % des frais de service — inclus à la facture du client à l'occasion de la fête de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la fête des Mères et [N] Musici ainsi que toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait, sauf pour le brunch ordinaire

10 % du coût réel du repas et de la boisson [N] — salarié affecté au service lors de promotion, gratuités et démonstrations

**Livraison de cadeaux promotionnels :**

0,55 \$/article — serveur qui fait le service de paniers de fruits, de vin ou de champagne

0,30 \$/occasion — serveur qui fait le service de chocolats

10 % de la valeur du repas dans le cas de certificat-cadeau, soit de repas en promotion

**Vente de vins :** 4 % du total des ventes au service de la restauration et des bars — serveur

**Chasseur :** (2 \$) 2,50 \$/bagage — lors de « tours » sous contrat à l'arrivée et au départ

**N.B.** À même le 2,50 \$, l'employeur remet 0,25 \$/pièce à l'entrée et à la sortie au portier pour la manutention des bagages dans le cas des excursions [N].

(0,05 \$) 0,10 \$/journal — livraison à la chambre sur le quart de nuit

**Personnel des banquets :**

11,5 % de service sur la nourriture et les boissons — serveur, commis-débarrasseur et capitaine

11,5 % du prix de vente habituel de l'hôtel jusqu'à un maximum de (50 \$) 60 \$ dans les cas de « corkage »

(0,45 \$) 0,50 \$/verre servi pour le « COD Bar »

- **Allocations**

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

**Bas de nylon**

(70 \$) 80 \$/an — salariée à temps plein

(30 \$) 40 \$/an — salariée à temps partiel qui a accumulé (1 000) 800 heures de travail au 31 décembre de l'année qui précède la date du paiement

**Usure de vêtements personnels :** le salarié du service « Standard téléphonique » ainsi que le caissier du « Service aux chambres » qui ne sont pas requis de porter un uniforme, mais qui doivent respecter le code vestimentaire déterminé par l'employeur, ont droit à un montant compensatoire pour l'usure des vêtements personnels comme suit :

(100 \$) 125 \$/an — salarié à temps plein

(50 \$) 62,50 \$/an — salarié à temps partiel qui a accumulé (1 000) 800 heures de travail

**Souliers ou bottes de sécurité :** au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui travaille à la cuisine, à la plonge, le préposé au tapis, le salarié à l'entretien technique, au nettoyage de nuit, au garage, le portier, le chasseur, l'équipier banquet et l'équipier d'étage ont droit (à 50 % du coût d'achat) aux remboursements suivants :

(70 \$) 80 \$ — salarié à temps plein

(35 \$) 40 \$ — salarié à temps partiel qui a accumulé (1 000) 800 heures de travail au 31 décembre qui précède la date du paiement.

**Outils personnels de cuisine :** (80 \$) 90 \$/an — salarié à temps plein de la cuisine

**Pantalons :** (80 \$) 90 \$/an — salarié (des banquets des 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> listes) « extra-maison banquet » à qui un pantalon de serveur n'est pas fourni dans son département d'origine et qui a effectué un minimum de 100 heures de travail au service des banquets

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

**N.B.** Si aucune entente n'est intervenue dans les délais prévus entre le salarié et l'employeur pour la prise des congés mobiles, ceux-ci sont alors payés au salarié selon les modalités prévues.

- **Congés annuels payés**

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

PERSONNEL DES EXTRA BANQUETS

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

Le salarié permanent des banquets bénéficie du régime de vacances prévu à la présente convention collective. Toutefois, le pourcentage du salaire de vacances est versé sur chaque paie.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation de son médecin, mais la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent la date de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse à moins de présenter un certificat de son médecin traitant à l'effet qu'elle ne peut reprendre le travail.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée à plein temps qui a 1 an et plus de service continu peut s'absenter jusqu'à un maximum de 10 demi-journées, dont (5) 7 sont payées, et ce, pour des visites médicales liées à la grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

La salariée à plein temps qui a 1 an et plus de service continu a droit à une indemnité équivalant à 60 % de son salaire hebdomadaire moyen reçu au cours de l'année précédant son départ, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

## 2. Congé de paternité

2 jours payés et un congé sans solde de 7 jours maximum

1 jour sans solde — salarié dont la conjointe subit une interruption de grossesse

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pourvu que sa conjointe n'en bénéficie pas également.

## 3. Congé d'adoption

2 jours payés et un congé sans solde de 7 jours maximum

La ou le salarié qui adopte un enfant âgé d'un maximum de 5 ans a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant. Cependant, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le salarié à plein temps qui a complété 1 an de service continu a droit à un crédit de 8 jours. Le salarié est payé à compter du 2<sup>e</sup> jour d'absence. Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 juillet suivant.

Toutefois, les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> jours ne sont pas remboursables s'ils ne sont pas utilisés.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant équivalant à celui qu'il déduit du salaire du salarié, soit (3 %) 4 % du taux horaire normal.

**Société des casinos du Québec inc. (Montréal)  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3939 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** (684) 916

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes 298 ; hommes 618

• **Statut de la convention** renouvellement

• **Catégorie de personnel** croupiers

• **Échéance de la convention précédente** 31 décembre 2002

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

• **Date de signature** 10 février 2003

• **Durée normale du travail**  
variable entre (1 487,09 et 2 024,09) 1 170 et 2 080 heures/  
an

## • Salaires

1. Croupier, 916 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,58 \$ (15,52 \$)	13,92 \$	14,27 \$
éch. 7	19,00 \$ (20,80 \$)	19,48 \$	19,97 \$

**N.B.** La notion de rémunération garantie n'existant plus, l'employeur assure désormais un taux moyen de pourboire.

## Augmentation générale

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	2,5 %	2,5 %

## • Primes

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
<b>Nuit</b> : (0,83 \$) 0,85 \$/heure	0,87 \$/heure	0,89 \$/heure	0,91 \$/heure

— entre 23 h et 8 h

**Jour férié** : (0,60 \$/heure) 50 % du taux de salaire normal — jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, fête de Noël, lendemain de Noël, veille du jour de l'An et **R** Vendredi saint, lundi de Pâques, fête de Dollard et de la Reine, fête nationale, Confédération, fête du Travail et fête de l'Action de grâce.

## • Allocations

**Uniformes** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues. De plus, l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec.

## • Jours fériés payés

11 jours/an

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

Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal, au plus tard à la 1<sup>re</sup> paie du mois de mai suivant.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée*	Indemnité
1 an	160	heures taux normal
17 ans	168	heures taux normal
19 ans	176	heures taux normal
21 ans	184	heures taux normal
23 ans	192	heures taux normal
25 ans	200	heures taux normal

\* Au prorata de la semaine normale de travail

20

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

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

**SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

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

**SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

La salariée permanente ou à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité pour une période de 10 semaines.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

La ou le salarié à temps partiel est payé au prorata des heures normales travaillées.

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

#### 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

L'employeur s'engage à maintenir, pour toute la durée de la convention collective, un régime comparable à celui en vigueur, et ce, pour le salarié permanent.

- 1. **Congés de maladie et/ou  personnel**

Le nombre d'heures de crédit de maladie attribué varie selon l'horaire de travail du salarié.

Le salarié peut prendre un maximum de 2 jours à titre de congé personnel pourvu que le solde de son crédit d'heures de maladie le permette.

Les heures non utilisées au 31 (octobre) mars de chaque année sont remboursées au taux normal au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année.

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

Le salarié à temps partiel a droit, au 1<sup>er</sup> (novembre) avril de chaque année, à une avance de 28 heures d'absence pour maladie pour les 12 mois qui suivent. Les heures non utilisées au 31 (octobre) mars de chaque année sont remboursées au taux garanti, au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année.

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE**

Prestation 80 % de sa rémunération garantie pour une période de 25 semaines

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

- LONGUE DURÉE**

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

- 3. **Régime de retraite**

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

**N.B.** Le salarié a le choix de verser le pourcentage qu'il désire.

## Notes techniques

---

### Méthodologie

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

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

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

### Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

### Crédits

---

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