

# 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** 25

# 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 (2004-01-21)*

**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>			
Nestlé Canada inc. (Sherbrooke)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	1	4
<b>PRODUITS DU CAOUTCHOUC</b>			
Saargummi Québec inc., division encapsulation (Magog)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	2	5
<b>BOIS</b>			
La Compagnie Commonwealth Plywood Ltée (Belleterre)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ	3	6
Robert & Robert (1978) Ltée (Saint-François-Xavier-de-Brompton)	Le Syndicat des travailleurs (euses) de Robert & Robert — CSN	4	8
<b>PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER</b>			
Technocell inc. (Drummondville)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1202 — FTQ	5	9
Cascades East Angus inc. (East Angus)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'East Angus inc. — CSN	6	10
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Prévost Car inc. (Sainte-Claire, Saint-Anselme et Québec)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ	7	12
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
Brownsburg Electronik inc. (Lachute)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ	8	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b>			
Produits Johnson & Johnson inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 115 — FTQ	9	15
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Montréal	Le Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun, SCFP, section locale 2850 — FTQ	10	16
<b>SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>			
Les Jardins du Haut Saint-Laurent (1990) enr. (Saint-Augustin-de-Desmaures)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	11	18
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Resto-Casino inc. (Montréal)	Le Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec, section Resto-Casino inc. — CSN	12	19
<b>AUTRES SERVICES</b>			
La Société des casinos du Québec inc. (Montréal)	Le Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec, section unité générale — CSN	13	21
La Société des casinos du Québec inc. (Montréal)	Le Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec, section sécurité — CSN	14	22
Québec linge co. (Québec, Chicoutimi et Rimouski)	Le Syndicat des travailleurs de buanderie — CSN	15	24
NOTES TECHNIQUES .....			25

**Nestlé Canada inc. (Sherbrooke)**  
**et**  
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-**  
**tion et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6 ; hommes : 44
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2006
- **Date de signature :** 13 novembre 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Manœuvre et autres occupations

1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2005
/heure	/heure	/heure
17,57 \$	18,07 \$	18,62 \$
(17,21 \$)		

2. Préposé à l'étiquetage et autres occupations, 24 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2005
/heure	/heure	/heure
17,83 \$	18,33 \$	18,88 \$
(17,47 \$)		

3. Ingénieur d'équipe permis 3 « C » et plus et électricien permis « A-2 »

1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2005
/heure	/heure	/heure
20,12 \$	20,62 \$	21,17 \$
(19,76 \$)		

**N.B.** Les nouveaux salariés du « Groupe III », soit l'adjoint au préposé à l'emballage, le concierge et le manœuvre, reçoivent 0,15 \$/heure de moins que le taux prévu à leur classification pendant les premiers 30 jours civils d'emploi, 0,10 \$/heure de moins pour les 30 jours subséquents et 0,05 \$/heure de moins pour les 30 jours suivants. Après 90 jours civils, ces salariés reçoivent le taux prévu à leur classification.

Il existe un régime de participation aux bénéfiques. Ce régime est appliqué, s'il y a lieu, selon les modalités prévues.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2005
0,36 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

• **Primes**

	2 nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2005
<b>Soir :</b> 0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure
	1 <sup>er</sup> nov. 2004	1 <sup>er</sup> nov. 2005	
<b>Nuit :</b> 0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	

— pour toutes les heures travaillées sur le 3<sup>e</sup> quart de travail, soit celui de nuit, ainsi que pour toutes les heures travaillées

avant 7 h en ce qui concerne les salariés du 1<sup>er</sup> quart de travail, soit ceux du quart de jour

**Dimanche :** 50 % du taux normal

• **Allocations**

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

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
<b>Chaussures de sécurité :</b> 80 \$/an	85 \$/an	90 \$/an	95 \$/an

	2 nov. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2005
<b>Outils :</b> 90 \$/an	95 \$/an	100 \$/an

— électricien, assistant, homme d'entretien expérimenté et ingénieur d'équipe pour l'achat d'outils de base nécessaires à l'accomplissement du travail

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

• **Jours fériés payés**

(12) 10 jours/an

• **Congés mobiles** N

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
19 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
29 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

\* Selon le plus avantageux des deux.

• **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 ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 100 % du coût total du régime

**N.B.** Les bénéfiques du régime d'assurance groupe se terminent à la première des dates suivantes, soit la date de cessation d'emploi, le premier jour d'un congé sans solde, le premier jour d'un arrêt de travail autre que ceux déjà prévus, la date de la retraite ou le 70<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

**1. Assurance salaire**

Il existe un régime d'assurance salaire dont la période de carence est de 5 jours. Cette période de carence est payée par l'employeur à raison de 66,67 % du salaire hebdomadaire normal du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 5 jours ouvrables complets et consécutifs pour chaque période d'absence.

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident et hospitalisation ; 3<sup>e</sup> jour, maladie

## 2. Soins dentaires

Prime : 0,18 \$/heure — montant versé à la Caisse du régime de soins dentaires des TUAC

	1 <sup>er</sup> janv. 2004*	1 <sup>er</sup> janv. 2005*	1 <sup>er</sup> janv. 2006*
/heure	0,19 \$/heure	0,20 \$/heure	0,21 \$/heure

\* Seulement s'il est nécessaire d'augmenter le montant prévu initialement de 0,18 \$/heure payé par l'employeur, et ce, afin de combler le nombre de cents/heure pour maintenir le pourcentage prévu de 90 % de remboursement.

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais pour traitement de restauration, de prosthodontie et de chirurgie buccale.

## 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,65 \$/heure/salarié jusqu'à un maximum de 2 000 heures, 0,73 \$/heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, 0,76 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 0,79 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

2

**Saargummi Québec inc., division encapsulation (Magog) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 161
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 25 mars 2006
- **Date de signature :** 31 juillet 2003 — mémoire d'entente  
**N.B.** Ce mémoire d'entente prolonge la première convention collective signée le 20 juillet 2001.
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de soir de l'opérateur robot**  
8 heures/j, 40 heures/sem. payées pour 48 heures
- **Horaire de fin de semaine — maintenance**  
12 heures/j, 36 heures/sem. payées pour 48 heures

### • Salaires

1. Préposé à la finition, 98 salariés

	26 mars 2001	24 mars 2002	23 mars 2003	21 mars 2004	20 mars 2005
/heure	10,27 \$	10,58 \$	10,90 \$	11,23 \$	11,57 \$

2. Mécanicien entretien, mécanicien outillage et électromécanicien

	26 mars 2001	24 mars 2002	23 mars 2003	21 mars 2004
début	15,77 \$	16,24 \$	16,73 \$	17,23 \$
après 3 ans	19,07 \$	19,64 \$	20,23 \$	20,83 \$

## 20 mars 2005

/heure  
17,75 \$  
21,46 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit à son entrée en fonction 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification et après 480 heures, il reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

24 mars 2002	23 mars 2003	21 mars 2004	20 mars 2005
3 %*	3 %*	3 %*	3 %*

\* Ou l'IPC jusqu'à un maximum de 4 % soit le plus élevé des deux.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 26 mars 2001 au 20 juillet 2001. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 20 juillet 2001.

## Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 26 mars 2001 reçoit un montant forfaitaire de 1 000 \$ payé pendant les 2 premières semaines du mois de juillet 2001.

## • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** 2002 — février 2001  
2003 — février 2002  
2004 — février 2003  
2005 — février 2004

## Mode de calcul

### 2002

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2002 par rapport à celui de février 2001 est payé jusqu'à un maximum de 4 %.

### 2003, 2004, 2005 et 2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

## Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés au taux de salaire les 24 mars 2002, 23 mars 2003, 21 mars 2004 et 20 mars 2005 respectivement.

## • Primes

**Soir :** 0,45 \$/heure

**Nuit :** 0,55 \$/heure

**Opérateur de presse « Cannon » :** 0,25 \$/heure

**Entraînement :** 1 \$/heure

**Polissage :** 1 \$/heure

## • Allocations

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

	25 mars 2002	25 mars 2003
<b>Bottines ou souliers de sécurité :</b> 95 \$/an	100 \$/an	105 \$/an

## • Jours fériés payés

11 jours/an

- **Congés mobiles**

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

**N.B.** Les jours non utilisés au 15 décembre de chaque année sont payés et le montant est versé dans les 8 jours suivant le 15 décembre.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines 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.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a complété 90 jours travaillés

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel arrondi au 1 000 \$ suivant, maximum 100 000 \$

— décès ou mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel arrondi au 1 000 \$ suivant, maximum 100 000 \$

— conjoint : 2 000 \$

— enfant : 1 000 \$

- 2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire, maximum 600 \$/sem. pour une durée maximale de 15 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident et/ou hospitalisation ; 8<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel, maximum 2 000 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

Début : 106<sup>e</sup> jour, accident ; 113<sup>e</sup> jour, maladie

- **3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement d'une chambre semi-privée. Remboursement à 80 % des frais médicaux et paramédicaux après une franchise de 25 \$, maximum 300 \$/année civile. Remboursement des frais de psychologue, maximum 500 \$/année civile

- **4. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$, maximum 500 \$/personne assurée la première année et 1 000 \$/personne assurée les années suivantes.

- **5. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec un montant équivalant à celui du salarié jusqu'à un maximum de 6 \$/sem., 7 \$/sem. à compter du 24 mars 2002, 8 \$/sem. au 23 mars 2003, 9 \$/sem. au 21 mars 2004 et 10 \$/sem. au 20 mars 2005.

**La Compagnie Commonwealth Plywood Itée (Belleterre)**

et

**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (67) 105

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 21 ; hommes : 84

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2011

- **Date de signature :** 10 novembre 2003

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 42 heures/sem. — usine de sciage

5 jours/sem., (42) 40 heures/sem. — usine de déroulage

- **Salaires**

1. Enrouleur, opérateur de couteau à recoupage et autres occupations/usine de déroulage, 30 salariés

**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
12,69 \$	12,99 \$	13,29 \$	13,69 \$
(12,39 \$)			

**1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010**

/heure	/heure	/heure	/heure
14,09 \$	14,49 \$	14,99 \$	15,49 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure
15,99 \$

## 2. Journalier/usine de sciage, 30 salariés

**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
13,48 \$	13,78 \$	14,08 \$	14,48 \$
(13,18 \$)			

**1<sup>er</sup> janv. 2007** **1<sup>er</sup> janv. 2008** **1<sup>er</sup> janv. 2009** **1<sup>er</sup> janv. 2010**

/heure	/heure	/heure	/heure
14,88 \$	15,28 \$	15,78 \$	16,28 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure
16,78 \$

## 3. Scieur/scie à ruban

**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
15,03 \$	15,33 \$	15,63 \$	16,03 \$
(14,73 \$)			

**1<sup>er</sup> janv. 2007** **1<sup>er</sup> janv. 2008** **1<sup>er</sup> janv. 2009** **1<sup>er</sup> janv. 2010**

/heure	/heure	/heure	/heure
16,43 \$	16,83 \$	17,33 \$	17,83 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

/heure
18,33 \$

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

### 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**

0,30 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure 0,40 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2007** **1<sup>er</sup> janv. 2008** **1<sup>er</sup> janv. 2009** **1<sup>er</sup> janv. 2010**

0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,50 \$/heure 0,50 \$/heure

**1<sup>er</sup> janv. 2011**

0,50 \$/heure

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2003. Le montant est versé dans les 15 jours ouvrables suivant le 10 novembre 2003.

### • Indemnité de vie chère

#### Référence :

Statistique Canada, IPC province de Québec, 1992 = 100

**Indice de base :** 2010 — décembre 2008

2011 — décembre 2009

2012 — décembre 2010

#### Mode de calcul :

#### 2010

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2009 par rapport à celui de décembre 2008 est payé comme suit :

IPC	Montant
0 % à 4 %	0,00 \$/heure
4 % à 5 %	0,05 \$/heure
5 % à 6 %	0,10 \$/heure
6 % et plus	0,15 \$/heure

#### 2011 et 2012

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera versé, s'il y a lieu, en janvier 2010, 2011 et 2012.

### • Primes

**Soir :** 0,45 \$/heure 1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2008  
0,50 \$/heure 0,60 \$/heure

**Nuit :** 0,35 \$/heure 10 nov. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2008  
0,55 \$/heure 0,60 \$/heure 0,75 \$/heure

### • Allocations

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

**Chaussures et lunettes de sécurité :** 110 \$/an maximum

1<sup>er</sup> janv. 2005 1<sup>er</sup> janv. 2008

115 \$/an maximum 120 \$/an maximum

### • Jours fériés payés

13 jours/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
(15) 14 ans	4 sem.	9 %
18 ans	5 sem.	10 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde ne devant pas excéder 26 semaines qu'elle peut répartir à son gré. Cependant, ce congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour 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 droit à un congé se terminant au plus tard 10 semaines après la date de 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.

#### 2. Congé de paternité

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

#### 3. Congé d'adoption

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime d'assurance salaire de longue durée dont la prime est payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 15 000 \$

— mort accidentelle : 15 000 \$

— mutilation accidentelle : 15 000 \$ maximum

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 000 \$

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire de base jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 11 semaines.

Début : 120<sup>e</sup> jour, accident ou maladie

**N.B.** Le salarié non admissible à l'assurance emploi a droit aux prestations après 14 jours en cas d'accident ou maladie, et ce, pour une période de 26 semaines.

### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois sans toutefois excéder 85 % du revenu net jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : à la 181<sup>e</sup> journée d'invalidité

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée sans limite ; remboursement à 80 % des médicaments et à 100 % des autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/personne ou famille ; frais de chiropraticien 15 \$/visite, maximum 20 visites/an.

8

4

**Robert & Robert (1978) Itée (Saint-François-Xavier-de-Brompton) et Le Syndicat des travailleurs (euses) de Robert & Robert — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (92) 108
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 15 ; hommes : 93
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2008
- **Date de signature :** 13 août 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Quart de soir**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Approvisionneur, accrocheur, jumeleur et autres occupations

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007
/heure 13,90 \$ (13,90 \$)	/heure 14,30 \$	/heure 14,70 \$	/heure 15,10 \$	/heure 15,70 \$

2. Maintenance mécanique, maintenance générale et autres occupations, 68 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007
/heure 14,50 \$ (14,10 \$)	/heure 14,90 \$	/heure 15,30 \$	/heure 15,70 \$	/heure 16,30 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,60 \$/heure

**N.B.** Reclassification des emplois

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées pendant la période du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 13 août 2003. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 13 août 2003.

### • Primes

**Soir :** (0,40 \$) 0,60 \$/heure

**Pliage de vinyle :** (0,50 \$) 1 \$/heure

**Collage des têtes de ronde [N] :** 0,75 \$/heure

### • Allocations

#### Chaussures de sécurité :

(3 \$/sem. — réception/chariot élévateur et chariot élévateur/extérieur)

(2 \$/semaine travaillée\*, sans maximum — autres salariés)

3 \$/semaine travaillée\*, maximum 150 \$/an — salarié permanent qui [N] a moins d'un an d'ancienneté

150 \$/an en un seul versement [N] — salarié qui a plus d'un an d'ancienneté le 31 décembre de l'année précédente

\* Ainsi que pour les semaines de congés annuels.

#### Vêtements de travail :

(fournis par l'employeur selon les modalités prévues)

250 \$ — sous forme d'un montant forfaitaire à l'embauche d'un nouveau camionneur

200 \$/an — camionneur

100 \$/an [N] — autre salarié qui travaille sur une base régulière à l'extérieur et/ou au chargement

**N.B.** Le salarié qui travaille une partie de l'année a droit à l'allocation prévue pour les vêtements de travail au prorata des mois travaillés au cours de l'année.

### • Jours fériés payés

11 jours/an

### • Congé mobile

1 jour/an

### • Congés annuels payés

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

**Technocell inc. (Drummondville)  
et**
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1202 — FTQ**
**• 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**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

La participation du salarié après 6 mois de travail continu est obligatoire et sa cotisation sert d'abord à payer la prime d'assurance salaire de courte durée.

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

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à 3 jours/an non cumulatifs d'année en année.

Le nouveau salarié acquiert le droit d'utiliser et de se faire payer son 3<sup>e</sup> congé de maladie après avoir accumulé 50 jours travaillés pendant l'année de référence en cours.

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril a droit au paiement de la 1<sup>re</sup> journée de maladie après 50 jours travaillés, de la 2<sup>e</sup> journée après 100 jours travaillés et de la 3<sup>e</sup> journée après 150 jours travaillés au cours de l'année de référence.

Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 avril, le salarié qui a au moins 1 an d'ancienneté peut demander à l'employeur de liquider les jours de maladie qui lui sont attribués. Dans ce cas, les jours de maladie sont payés au taux horaire normal majoré de 20 % dans les 15 jours de sa demande **N**.

À moins que les journées de maladie aient été liquidées, le salarié peut les prendre pendant la période de référence comme congés personnels.

Les jours non utilisés au cours de l'année de référence sont payés à (50 %) 100 % dans les 15 premiers jours d'avril de l'année suivante.

**2. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un maximum de 2 % du salaire du salarié participant **N** qui a moins de 15 ans d'ancienneté et un maximum de 3 % pour le salarié qui a 15 ans et plus d'ancienneté.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 92

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4 ; hommes : 88

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 28 février 2003

• **Échéance de la présente convention** : 28 février 2008

• **Date de signature** : 17 juillet 2003

• **Durée normale du travail**

**Opérations à 3 équipes**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Opérations à 2 équipes**

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

**Opérations continues**

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

• **Salaires**

1. Aide général, 16 salariés

1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
/heure 17,91 \$ (17,46 \$)	/heure 18,41 \$	/heure 18,91 \$	/heure 19,56 \$	/heure 20,31 \$

2. Chef opérateur

1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
/heure 24,11 \$ (23,66 \$)	/heure 24,61 \$	/heure 25,11 \$	/heure 25,76 \$	/heure 26,51 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,65 \$/heure	0,75 \$/heure

• **Primes**

**Soir** : 0,50 \$/heure complète travaillée entre 16 h et 24 h

**Nuit** : 0,70 \$/heure complète travaillée entre 0 h et 8 h

**Opérations continues :**

0,70 \$/heure complète travaillée sur le quart de nuit  
0,50 \$/heure, de 15 h à 17 h pour le salarié travaillant de 7 h à 19 h et de 15 h à 23 h pour le salarié travaillant de 11 h à 23 h — salarié d'entrepôt

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

## • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : l'employeur paie, au besoin, le coût d'achat jusqu'à concurrence de 125 \$

**Lunettes de sécurité de prescription** : payées par l'employeur, 1 fois/2 ans

**Outils** : l'employeur fournit à un salarié, après 6 mois d'embauche, des outils d'une valeur de 150 \$ ; après chaque 12 mois subséquents, un montant de 250 \$ est accordé pour le remplacement des outils brisés ou pour l'achat de nouveaux outils

**Salopettes de travail** : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

**Assurance contre l'incendie — outils** : payée par l'employeur

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congé mobile

1 jour/an

## • Congés annuels payés

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

## • 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 3 sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 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

Prime : l'employeur paie 40 % du coût total du régime, 46 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006 et 50 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 2 % du revenu de base du salarié, 2,25 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005.

## Cascades East Angus inc. (East Angus) et

## Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'East Angus inc. — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (258) 235

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 2 ; hommes : 233

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2001

• **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2007

• **Date de signature** : 12 juin 2003

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

### Salarié d'équipe\*

12 heures/j, moyenne de (42) 39 heures/sem. payées pour (45) 42 heures

\* Avant le début de chaque année, chacun des salariés confirmés choisit 2 congés supplémentaires appelés congés d'horaire, et ce, dans chaque cycle de 8 semaines. Ces congés permettent d'atteindre une moyenne de 39 heures/sem.

En plus de l'horaire prévu de 39 heures, 4 jours de formation obligatoires sont prévus à l'horaire de travail annuellement pour tous les salariés travaillant sur les relèves de 12 heures. Ces jours serviront exclusivement à la formation ou à des programmes d'amélioration. De ces 4 jours, un minimum de 2 serviront à la formation en salle. Les parties s'entendent pour que les heures en salle n'excèdent pas 8 heures/jour et que la formation puisse inclure des activités hors salle. Les 2 autres jours seront utilisés pour les fins d'entraînement, de transfert de connaissance ou autres activités comme le programme d'amélioration continue, et ce, à raison d'un maximum de 12 heures/jour **[N]**.

### Expédition

8 heures/j, 40 heures/sem. — expéditeur de jour

7 jours/sem. de 8 heures/j, 56 heures/sem. — chef expéditeur

et conducteur de chariot élévateur de jour

40 heures/sem. selon les besoins — remplaçant de jour

## • Salaires

1. Aide-préposé à la cour et autres occupations

**1<sup>er</sup> avril 2002**    **1<sup>er</sup> avril 2003**

/heure	/heure
20,80 \$ (20,39 \$)	21,37 \$

2. Salarié d'entretien mécanique « A », 50 salariés

**1<sup>er</sup> avril 2002**    **1<sup>er</sup> avril 2003**

/heure	/heure
24,65 \$ (24,17 \$)	25,22 \$

### 3. Responsable de machine à papier n° 4

	1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003
5 <sup>e</sup> main	/heure 22,23 \$ (21,79 \$)	/heure 22,80 \$
conducteur	26,06 \$ (25,55 \$)	26,63 \$

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2004, il est de l'intention de l'employeur d'introduire un système de prime au rendement. Ainsi, une bonification forfaitaire sera calculée en fonction du taux de rendement global et cette bonification s'ajoutera aux augmentations de salaires prévues.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2002	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
2 %	0,57 \$/heure	2,5 % <sup>1</sup>	2 % <sup>2</sup>	2 % <sup>3</sup>
<b>1<sup>er</sup> avril 2007</b>				
	2,5 % <sup>4</sup>			

<sup>1</sup> + 0,5 % si les profits bruts sont de 13 à 15 millions  
+ 1,0 % si les profits bruts sont de 15 millions et plus

<sup>2</sup> + 0,5 % si les profits bruts sont de 14 à 16 millions  
+ 1,0 % si les profits bruts sont de 16 millions et plus

<sup>3</sup> + 0,5 % si les profits bruts sont de 15 à 17 millions  
+ 1,0 % si les profits bruts sont de 17 millions et plus

<sup>4</sup> + 0,5 % si les profits bruts sont de 16 à 18 millions  
+ 1,0 % si les profits bruts sont de 18 millions et plus

#### Ajustements

##### SALLE D'APPRÊT ET D'EXPÉDITION

	8 oct. 2002
Chef expéditeur, expéditeur de jour, expéditeur de relève, conducteur de chariot élévateur de jour et conducteur de relève	0,25 \$/heure

##### SALLE DES PILES RAFFINEUSES

	8 oct. 2002
1 <sup>er</sup> aide	0,15 \$/heure

##### MACHINE À PAPIER N° 3

	8 oct. 2002
Conducteur	0,36 \$/heure
Aide-conducteur	0,28 \$/heure
3 <sup>e</sup> main	0,20 \$/heure
4 <sup>e</sup> main	0,17 \$/heure
5 <sup>e</sup> main	0,14 \$/heure

#### • Primes

**Soir** : 0,45 \$/heure — de 16 h à 24 h, salarié de l'équipe de relève

**Nuit** : 0,70 \$/heure — de 0 h à 8 h, salarié de l'équipe de relève

**N.B.** Les primes de soir et de nuit sont payées pour chacune des relèves ou partie de relève.

#### Certificat — mécanicien de machines fixes :

0,35 \$/heure — 1<sup>re</sup> classe

0,25 \$/heure — 2<sup>e</sup> classe

0,20 \$/heure — 3<sup>e</sup> classe

0,15 \$/heure — 4<sup>e</sup> classe

**Équipe de relève** : 1 \$/heure — salarié sur l'horaire de 12 heures pour chacune des relèves ou partie de relève

**Départ pour la retraite** : le salarié qui prend sa retraite entre l'âge de 55 ans et de 64 ans a droit à une prime de départ payée par l'employeur. Le salarié reçoit alors le pourcentage indiqué ci-dessous multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, de son salaire moyen des 3 meilleures années, selon le tableau suivant :

Âge	%/année d'ancienneté
55 ans	0,25 %
56 ans	0,50 %
57 ans	0,75 %
58 ans	1,00 %
59 ans	1,00 %
60 ans	0,75 %
61 ans	0,75 %
62 ans	0,50 %
63 ans	0,50 %
64 ans	0,25 %

**N.B.** Le montant déterminé est versé dans un REER et/ou remis au salarié à sa demande.

**(Performance R)** : 0,25 \$/heure — salarié de métier, à la suite d'une évaluation du supérieur immédiat)

#### Polyvalence :

##### ENTRETIEN MÉCANIQUE

1,00 \$/heure — catégorie « A »

0,75 \$/heure — catégorie « B »

0,50 \$/heure — catégorie « C »

0,25 \$/heure — aide « A »

##### ENTRETIEN ÉLECTRO-INSTRUMENTS

1,00 \$/heure — catégorie « A »

0,75 \$/heure — catégorie « B »

0,50 \$/heure — aide « A »

0,25 \$/heure — aide « B »

#### Disponibilité N :

75 % du taux de la catégorie « A » du métier concerné par jour — du lundi au jeudi pour le salarié du secteur de la mécanique et du secteur électrique instrumentation en disponibilité et qui porte un téléphone ou un téléavertisseur

100 % du taux de la catégorie « A » du métier concerné par jour — du vendredi au dimanche pour le salarié du secteur de la mécanique et du secteur électrique instrumentation en disponibilité et qui porte un téléphone ou un téléavertisseur

#### • Allocations

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur — salarié qui a plus d'un an d'ancienneté

**Chaussures de sécurité** : fournies par l'employeur lorsque requis ou remboursement maximum de 80 \$/an, 110 \$/an à compter du 12 juin 2003 et 125 \$/an au 1<sup>er</sup> avril 2005

**Outils** : — salariés de métiers

(150 \$) 250 \$/an maximum — pour le remplacement, l'amélioration et la réparation

50 % du coût, maximum (150 \$) 200 \$ — achat d'outils supplémentaires

#### • Jours fériés payés

4 jours/an payés pour 7 jours

#### • Congés mobiles

4 jours/an — salarié de relève sur horaire de 12 heures

6 jours/an — salarié de jour qui a 90 jours de service

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4,4 %
4 ans	3 sem.	6,6 %
8 ans	4 sem.	8,8 %
15 ans	5 sem.	11,0 %
23 ans	6 sem.	13,2 %
30 ans	7 sem.	15,4 %

\* Ou l'équivalent de 43 heures/sem. au taux normal, selon ce qui est le plus avantageux.

## Paie supplémentaire

Le salarié a droit à 4 heures supplémentaires payées pour chaque semaine de vacances prise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril.

## Congés supplémentaires

Le salarié qui a complété 25 ans de service a droit à des vacances supplémentaires payées dans l'année civile durant laquelle il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
59 ans	1 sem.	2,2 %
60 ans	1 sem.	2,2 %
61 ans	2 sem.*	—
62 ans	3 sem.*	—
63 ans	4 sem.*	—
64 ans	5 sem.*	—

\* À compter de 61 ans, le salarié cesse de cumuler et conserve les semaines de vacances supplémentaires auxquelles il a droit. Ces semaines sont créditées au salarié en temps non rémunéré.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 125 \$/mois/protection familiale, 165 \$/mois à compter du 12 juin 2003, 175 \$/mois au 1<sup>er</sup> janvier 2005, 185 \$/mois au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et 95 \$/mois/protection individuelle, 120 \$/mois à compter du 12 juin 2003, 127,50 \$/mois au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 135 \$/mois au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### 1. Assurance vie

Indemnité :  
— retraité : 10 000 \$

### 2. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur offre au salarié le choix de l'une ou l'autre des deux options suivantes pour l'assurance médicaments.

#### OPTION 1

L'employeur paie 100 % de la part du salarié jusqu'à l'âge de 65 ans seulement.

#### OPTION 2

Pour le salarié retraité de moins de 65 ans, l'employeur paie 75 % de la part du salarié et 50 % de la part du conjoint.

Pour le salarié retraité de 65 ans et plus, l'employeur paie 75 % de la part du salarié seulement.

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : le salarié paie (3,5 %) 4,5 % de son salaire.

## Prévost Car inc. (Sainte-Claire, Saint-Anselme et Québec)

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 198

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

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : bureau

• **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2003

• **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2006

• **Date de signature** : 14 novembre 2003

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

## • Salaires

### 1. Commis

7 juill. 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005	2 janv. 2006
/heure 16,58 \$ (16,55 \$)	/heure 16,60 \$	/heure 16,63 \$	/heure 16,65 \$

### 2. Programmeur analyste et autres occupations, 60 salariés

	7 juill. 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005	2 janv. 2006
début	/heure 22,61 \$ (22,18 \$)	/heure 23,03 \$	/heure 23,46 \$	/heure 23,88 \$
éch. 4	26,54 \$ (26,03 \$)	27,05 \$	27,56 \$	28,08 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale au 30 juin 2003 qui passe de 10 échelons à 5 échelons, le minimum de l'échelle étant l'échelon 0 et le maximum étant l'échelon 4.

Le nouveau salarié reçoit 15 \$/sem. de moins que le taux de l'occupation, 10 \$/sem. de moins après 6 mois. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de salaire de l'occupation.

### Augmentation de salaire

7 juill. 2003	5 juill. 2004	4 juill. 2005	2 janv. 2006
variable	variable	variable	variable + indemnité de vie chère

**N.B.** Une augmentation de salaire est versée pour certaines occupations dans le but d'atteindre l'équité interne d'ici le 30 juin 2006.

### Montants forfaitaires

Entre le 30 juin 2003 et le 30 juin 2006, le salarié dont l'équité interne n'atteint pas 4,9 % d'augmentation de son taux horaire sur 3 ans se voit verser un montant forfaitaire représentant l'écart entre l'augmentation de l'équité interne et l'augmentation de 4,9 % qui sera réparti en quatre versements égaux représentant 25 % de l'écart, soit le 7 juillet 2003, le 5 juillet 2004 et le 4 juillet 2005 respectivement ainsi que le 2 janvier 2006.

- **Indemnité de vie chère**

**Référence :**

Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

**Indice de base :**

octobre 2005

**Mode de calcul**

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,106 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2006 par rapport à celui d'octobre 2005.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé est intégré au taux de base à compter du début de la période de paie suivant la date de publication de l'IPC en février 2006 et mai 2006.

- **Primes**

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

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

**Samedi :** (1,30 \$) 1,45 \$/heure

**Dimanche** **[N]** : 2,05 \$/heure

**Disponibilité :**

(2,5) 5 heures au taux de salaire normal — fin de semaine

(1,5) 3 heures au taux de salaire normal — semaine

4 heures au taux de salaire normal — jour férié

- **Allocations**

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

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

**Lentilles sur ordonnance :** fournies par l'employeur lorsque requis et remboursement du coût de remplacement des lentilles s'il y a une détérioration de la vue

- **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congés personnels**

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à (37,5) 30 minutes de congé payé/semaine travaillée jusqu'à un maximum de (4) 3 jours/an. De plus, (1) 2 congés personnels payés de 7,5 heures seront mis en banque automatiquement chaque année, et ce, au début de la période de la prise de congé.

Le salarié a droit aux congés personnels s'il a effectivement travaillé toutes les heures prévues à son horaire de travail pendant une semaine de travail et s'il n'a pas été en retard pour aucune des journées de travail prévues à son horaire de travail pendant cette semaine.

Les crédits de congés non utilisés au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année sont payés au taux normal de salaire à cette date, et ce, en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	9 %
15 ans	4 sem.	10 % <sup>1</sup>
20 ans	4 sem. <sup>2</sup>	10 % <sup>1</sup>
25 ans	5 sem. <sup>2</sup>	10 % <sup>1</sup>
30 ans <b>[N]</b>	5 sem. <sup>3</sup>	10 % <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Si la paie de vacances est inférieure au salaire normal calculé pour 3 semaines, les vacances sont rémunérées au salaire normal du salarié.

<sup>2</sup> Le salarié est payé pour la 4<sup>e</sup> semaine à son taux normal de salaire versé le jour de paie précédant son départ.

<sup>3</sup> Le salarié est payé pour les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines à son taux normal de salaire versé le jour de paie précédant son départ.

**N.B.** La prise des 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines de vacances est facultative et s'effectuera selon les dispositions prévues.

**(Congés supplémentaires [R])**

(Le salarié qui a 20 ans de service au 1<sup>er</sup> mai de chaque année a droit à une semaine de vacances supplémentaires rémunérée au taux normal de salaire.)

(Le salarié qui a 25 ans de service a droit à 2 semaines supplémentaires dont la première est rémunérée au taux de salaire normal.)

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines continues 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.

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 spécial d'une durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle 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.

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour tout examen médical lié à sa grossesse ou tout examen auprès d'une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes*.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à une prolongation de son congé pouvant atteindre 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

**2. Congé de paternité**

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

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 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 n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

### 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % de la prime totale par le salarié. La participation du salarié sert à payer entièrement la prime applicable au régime d'assurance salaire de longue durée.

#### 1. Assurance maladie

Frais assurés : soins chiropratiques, massothérapie, kinésithérapie et acupuncture 45 \$/visite jusqu'à un maximum de 450 \$/an/protection individuelle et de 585 \$/an/protection familiale

#### 2. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de 1 250 \$/an/protection individuelle ou familiale

#### 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à (4,5 %) 5 % du salaire brut du salarié, 5,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005. Le salarié peut cotiser sur une base volontaire.

De plus, l'employeur verse au salarié actif une contribution forfaitaire équivalente à 0,5 % du salaire brut du salarié, et ce, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 30 juin 2004, déposée dans la 2<sup>e</sup> semaine de juillet 2004 ainsi que pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 30 juin 2005, versée dans la 2<sup>e</sup> semaine de juillet 2005.

**Brownsburg Electronik inc. (Lachute)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 84
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 76 ; hommes : 8
- **Statut de la convention** : première convention

- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 19 novembre 2006
- **Date de signature** : 20 novembre 2003

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

## • Salaires

1. Journalier, 79 salariés

	20 nov. 2003	20 nov. 2004	20 nov. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	7,30 \$	7,48 \$	7,67 \$
après 5 ans	8,70 \$	8,92 \$	9,14 \$

2. Préposé à l'entretien mécanique

	20 nov. 2003	20 nov. 2004	20 nov. 2005
	/heure	/heure	/heure
	10,18 \$	10,43 \$	10,69 \$

## Augmentation générale

20 nov. 2004	20 nov. 2005
2,5 %	2,5 %

## Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 15 novembre 2003 a droit à un montant de 100 \$ s'il a moins de 2 ans d'ancienneté et à un montant de 200 \$ s'il a 2 ans d'ancienneté et plus. Le boni de signature est payé au salarié concerné pendant la semaine de Noël.

## • Primes

**Soir** : 0,25 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Nuit** : 0,50 \$/heure — de 0 h à 7 h 30

**Formateur** : 0,50 \$/heure — salarié autre que chef d'équipe à qui l'employeur demande d'entraîner un autre salarié

## • Allocations

**Vêtements et équipement de sécurité** : fournis et remplacés par l'employeur lorsque requis

**Chaussures ou bottes de sécurité** : fournies par l'employeur lorsque requis et remplacées tous les 2 ans ou à la suite d'une usure normale

**Lunettes de sécurité de prescription** : l'employeur rembourse 50 % du prix d'achat jusqu'à un maximum de 35 \$/2 ans.

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

## • Jours fériés payés

10 jours/an

## • Congés annuels payés

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé de maternité 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.

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

**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**

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.

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime relative à la portion d'assurance maladie du régime d'assurance groupe.

**9**

**Produits Johnson & Johnson inc. (Montréal)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de  
l'énergie et du papier, section locale 115 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (680) 582
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 142 ; hommes : 440
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2007
- **Date de signature** : 7 novembre 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Préposé à la chambre des bouilloires**  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**  
12 heures/j, 24 heures/sem.

• **Salaires**

1. Nettoyeur

	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
début	/heure 17,32 \$ (16,90 \$)	/heure 17,75 \$	/heure 18,19 \$	/heure 18,74 \$
après 60 jours	19,25 \$ (18,78 \$)	19,73 \$	20,22 \$	20,83 \$

2. Opérateur niveau 10, 205 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
début	/heure 21,08 \$ (20,57 \$)	/heure 21,61 \$	/heure 22,15 \$	/heure 22,82 \$
après 60 jours	23,44 \$ (22,87 \$)	24,03 \$	24,63 \$	25,37 \$

3. Maître électricien **N**

	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
début	/heure 28,96 \$	/heure 29,68 \$	/heure 30,42 \$	/heure 31,33 \$
après 60 jours	29,25 \$	29,98 \$	30,73 \$	31,65 \$

**Augmentation générale**

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 %	2,5 %	2,5 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à une rétroactivité de 2,5 % sur les salaires versés entre le 1<sup>er</sup> mai 2003 et le 12 octobre 2003. Le montant est payé au plus tard le 14 novembre 2003.

• **Primes**

**Soir** : 0,60 \$ <sup>13 oct. 2003</sup> 0,65 \$/heure — début entre 10 h et 17 h 59

**Nuit** : 0,75 \$ <sup>13 oct. 2003</sup> 0,85 \$/heure — début entre 18 h et 6 h 29

**Équipe de fin de semaine** : à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 **N**  
soir : 0,65 \$/heure — de 11 h à 23 h  
nuit : 0,85 \$/heure — de 23 h à 11 h

**Préposé à la chambre des bouilloires** :  
25 % du taux horaire normal — de 8 h le samedi à 8 h le dimanche  
50 % du taux horaire normal — de 8 h le dimanche à 8 h le lundi

**Chef d'équipe** : 10 % du taux normal

**Opérateur technique** : 1,08 \$/heure <sup>1<sup>er</sup> mai 2004</sup> 1,11 \$/heure <sup>1<sup>er</sup> mai 2005</sup> 1,14 \$/heure  
<sup>1<sup>er</sup> mai 2006</sup> 1,17 \$/heure

**Opérateur de robot** : 1 heure payée/8 heures travaillées

**Remplacement** : 1,25 \$/heure — salarié permanent de l'équipe volante

**Mobilité** : 1 \$/heure — poste permanent mobile

**Entraînement** : 10 % du taux régulier — salarié qui prépare un programme spécialisé d'entraînement sur certaines opérations et/ou entraîne un autre salarié sur une fonction définie, pour toutes les heures consacrées à cette activité

**Opérations continues** : (0,34 \$) 0,37 \$/heure

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
0,38 \$/heure	0,39 \$/heure	0,40 \$/heure

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 [N], la prime sera versée aux mécaniciens et techniciens assignés au dépannage

**Assiduité** : 4 heures au taux normal/12 heures complètes dans une journée normale de travail — équipe de fin de semaine

- **Allocations**

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

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

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur

**Outils :**

263 \$/an — mécanicien qui a 1 an de service

184 \$/an — technicien, plombier et aide-métier qui ont 1 an de service

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

**Paie supplémentaire**

L'employeur verse un pécule de (100 \$) 130 \$/sem. de vacances prises entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 14 mai de l'année subséquente excluant la période des fêtes et les vacances.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date d'accouchement. Cependant, ce congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation médicale, le congé pourra prendre effet plus tôt et/ou être prolongé.

La salariée assignée à l'horaire normal peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour un maximum de 4 heures/mois pour un examen médical lié à sa grossesse.

À la suite du congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

**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**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

- **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

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

**2. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 75 % du salaire horaire de base calculé sur une base de 40 heures/sem. pendant les 28 premiers jours et 80 % pour les jours suivants, et ce, pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

**LONGUE DURÉE**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 50 % du salaire de base imposable

**N.B.** Le salarié peut également souscrire à une option facultative afin de majorer la couverture d'assurance à 60 % ou 66,67 % sur une base volontaire. Dans un tel cas, il doit assumer le coût des primes liées à cette protection supplémentaire.

**3. Assurance maladie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/famille

**4. Soins dentaires**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**5. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

**La Société de transport de Montréal  
et  
Le Syndicat du personnel administratif, technique et  
professionnel du transport en commun, SCFP, section  
locale 2850 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (641) 671
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 251 ; hommes : 420
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : soutien administratif, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente** : 11 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention** : 6 janvier 2007
- **Date de signature** : 24 novembre 2003
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Secrétaire, commis et autres occupations

	12 janv. 2003	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	26 872,04 \$ (26 872,04 \$)	27 409,20 \$	28 100,80 \$	28 810,60 \$
max.	37 718,75 \$ (37 718,75 \$)	38 474,80 \$	39 439,40 \$	40 422,20 \$

### 2. Analyste/comptabilité financière, technicien/planification et autres occupations, 196 salariés

	12 janv. 2003	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	44 873,07 \$ (44 873,07 \$)	45 773,00 \$	46 919,60 \$	48 084,40 \$
max.	56 873,74 \$ (56 873,74 \$)	58 021,60 \$	59 477,60 \$	60 970,00 \$

### 3. Concepteur principal

	12 janv. 2003	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	59 619,55 \$ (59 619,55 \$)	60 824,40 \$	62 353,20 \$	63 918,40 \$
max.	76 414,36 \$ (76 414,36 \$)	77 932,40 \$	79 879,80 \$	81 881,80 \$

## Augmentation générale

11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
2 %	2,5 %	2,5 %

## • Primes

**Soir :** (0,65 \$) 0,70 \$/heure de 16 h à 24 h ; lorsque la majorité de la journée de travail s'effectue entre ces heures, la prime s'applique pour toute la journée

**Nuit :** (0,73 \$) 1,30 \$/heure de 0 h à 7 h ; lorsque la majorité de la journée de travail s'effectue entre ces heures, la prime s'applique pour toute la journée

**Dimanche :** 25 % du traitement horaire normal

### Responsabilité financière :

(300 \$) 400 \$/an ou un montant proportionnel au nombre de mois travaillés durant l'année pour compenser tout déficit ou erreur de conciliation — commis au traitement des recettes, agent de secteur, coordonnateur au traitement des recettes et technicien contrôle et titres de transport

**Disponibilité :** 1 heure de salaire à taux normal/période de 8 heures ou moins

### Amplitude :

50 % du taux normal pour la période de temps au-delà d'une période de 9 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale — technicien enquêteur

50 % du taux normal pour la période de temps au-delà d'une période de 12 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale — technicien enquêteur

**Travail à l'extérieur :** (40 \$) 50 \$/mois — technicien enquêteur pour usage de son automobile comme abri contre les intempéries

**Changement temporaire d'heures de travail :** 50 % du taux horaire pour chacune des heures travaillées pendant la 1<sup>re</sup> journée sous l'horaire temporaire et la 1<sup>re</sup> journée lors du retour à l'horaire normal

## • Allocations

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

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

## • Jours fériés payés

7 jours/an + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusive-ment

11 jours/an — salarié qui travaille sur des horaires continus

## • Congés personnels

Le salarié a droit à 5 jours d'absence/an payés et déduits de la banque de congés de maladie ou sans solde, au choix ; en cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

## • Congés annuels payés

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

## • 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. Elle peut ensuite bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives **[N]**.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né dans les 20 semaines précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de 5 semaines après la date de l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire.

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n'excédant pas 2 ans à compter du début du congé.

### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit pour chacune des 2 premières semaines une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire ; pour chacune des 15 autres semaines, elle reçoit une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi ; pour chacune des 3 semaines suivantes, une indemnité égale à 95 % du traitement hebdomadaire.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives **[N]**.

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant mineur a droit à un congé, de 12 semaines. Pendant ce congé, la ou le salarié a droit aux mêmes indemnités que celles prévues pour le congé de maternité.

La ou le salarié peut ensuite prolonger ce congé par un congé sans solde pour une période n'excédant pas 40 semaines consécutives [N].

La ou le salarié peut ensuite bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans à compter du début du congé d'adoption.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

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

### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 15 jours/an, soit 1,25 jour/mois de service. À compter de 2004 [N], un fonds d'assurance constitué d'un crédit de 3 jours/an est accordé à chaque salarié lors de la 1<sup>re</sup> période de paie qui se termine en janvier. Ce fonds est immédiatement réduit d'une somme équivalente à la contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire qui excède 50 % du coût de la prime annuelle. S'il y a lieu, l'excédent est déduit de la banque courante. Si cette contribution est inférieure à 3 jours, le solde du fonds est appliqué ensuite au régime d'assurance vie. Si, après le paiement en entier des primes d'assurance du salarié, il demeure une partie du crédit annuel du fonds d'assurance, celui-ci est payé à la même période de paie que celle du paiement des jours non utilisés de la banque courante.

Une seule fois au cours de la convention collective, à la fin de décembre, le salarié peut demander qu'on lui crée une banque-réserve et y transférer 10 jours de sa banque courante ou le solde s'il est inférieur. Les jours non utilisés de la banque courante sont payés au taux normal dans la 3<sup>e</sup> semaine complète du mois de janvier ou versé dans un REER collectif, à la demande du salarié. Cependant, seul l'excédent de 10 jours sera payé au salarié qui n'a pas de banque-réserve.

Cependant, le salarié peut demander de se faire payer 5 jours supplémentaires, chaque année de la convention collective, à même son ancienne banque ou sa banque-réserve ou le solde des 2 banques s'il est inférieur à 5 jours. Dans tous les cas, il doit commencer par réduire son ancienne banque.

### ANCIENNE BANQUE

Les jours de congés de maladie accumulés sous le régime en vigueur au 31 décembre 1985 sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit, lors de la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, et ce, à 100 % du taux normal de son dernier traitement.

### 3. Assurance maladie

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

### 4. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime ; le salarié voit son crédit de congés de maladie réduit du nombre de jours requis pour acquitter sa part de la prime

### 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

## Les Jardins du Haut Saint-Laurent (1990) enr. (Saint-Augustin-de-Desmaures)

et

## Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (105) 117

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 104 ; hommes : 13

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 4 mai 2003

• **Échéance de la présente convention :** 4 mai 2006

• **Date de signature :** 23 septembre 2003

• **Durée normale du travail**

**Animateur/animatrice en milieu de vie**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Infirmier/infirmière auxiliaire, préposé/préposée aux bénéficiaires et technicien/technicienne en réadaptation**  
7,25 heures/j, 36,25/heures/sem.

**Aide-cuisinier/cuisinière et aide en alimentation et plongeur**

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

**Préposé/préposée à la salle à manger, préposé/préposée à l'entretien ménager, buandier/buandière, couturier/couturière et ouvrier/ouvrière de maintenance**  
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

**Cuisinier/cuisinière**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide-cuisinier/cuisinière, aide en alimentation et autres occupations

	5 mai 2003	5 mai 2004	5 mai 2005
	/heure	/heure	/heure
début	7,52 \$ (7,30 \$)	7,67 \$	7,82 \$
éch. 9	9,81 \$ (9,52 \$)	10,00 \$	10,20 \$

2. Préposé/préposée aux bénéficiaires, 70 salariés

	5 mai 2003	5 mai 2004	5 mai 2005
	/heure	/heure	/heure
début	8,65 \$ (8,40 \$)	8,83 \$	9,00 \$
éch. 9	11,28 \$ (10,95 \$)	11,51 \$	11,74 \$

3. Technicien/technicienne en réadaptation et autres occupations

	5 mai 2003	5 mai 2004	5 mai 2005
	/heure	/heure	/heure
début	11,59 \$ (11,25 \$)	11,82 \$	12,06 \$
éch. 9	15,11 \$ (14,67 \$)	15,41 \$	15,72 \$

## Augmentation générale

5 mai 2003	5 mai 2004	5 mai 2005
3 %	2 %	2 %

## Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 23 septembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées et payées dans la période du 5 mai 2003 au 23 septembre 2003. La rétroactivité est payée au plus tard dans les 30 jours suivant le 23 septembre 2003.

## • Primes

**Soir** : 0,40 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 18 h et 24 h — infirmier/infirmière auxiliaire

0,30 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 18 h et 24 h — préposé/préposée aux bénéficiaires

**Nuit** : 0,40 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 0 h et 8 h — infirmier/infirmière auxiliaire

0,30 \$/heure pour un minimum de 4 heures effectuées entre 0 h et 8 h — préposé/préposée aux bénéficiaires

## • Allocations

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur lorsque requis

## • Jours fériés payés

8 jours/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel reçoit sur chaque paie une indemnité de 4 % du salaire normal.

## • 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 <b>(N)*</b>	4 sem.	8 %

\* plus 1 journée supplémentaire/année de service et une indemnité de 4/10 % jusqu'à un maximum de 5 semaines et une indemnité de 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 comprenant le jour de 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.

### 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 droit qu'à 2 jours sans solde.

### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

## • Avantages sociaux

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps complet a droit à 5/12 de jour/mois de service qu'il accumule du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié le 15 décembre de chaque année.

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité équivalant à 2,4 % de son salaire normal sur chaque paie en remplacement des congés de maladie.

19

12

**Resto-Casino inc. (Montréal)**  
et

**Le Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec, section Resto-Casino inc. — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (560) 656

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 218 ; hommes : 438

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : services

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

• **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2007

• **Date de signature** : 4 novembre 2003

• **Durée normale du travail**

variable selon l'occupation, maximum de 2 087 heures/an

## • Salaires

1. Serveur, 217 salariés

**1<sup>er</sup> avril 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

	/heure	/heure	/heure	/heure
	10,40 \$	10,80 \$	11,20 \$	11,60 \$
	(10,00 \$)			

2. Chef de partie

**1<sup>er</sup> avril 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	19,24 \$	19,72 \$	20,21 \$	20,72 \$
	(18,77 \$)			
éch. 2	19,96 \$	20,46 \$	20,97 \$	21,49 \$
	(19,47 \$)			

## Augmentation générale

**1<sup>er</sup> avril 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

	0,40 \$/heure ou 2,5 %*			

\* Soit le plus élevé des deux.

## Montant forfaitaire

Le salarié qui a complété sa période de probation et qui est toujours à l'emploi le 4 novembre 2003 a droit à un boni de signature de 200 \$.

- **Primes**

**Soir** : 0,63 \$/heure — entre 18 h et 23 h

**4 nov. 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

0,65 \$/heure   0,67 \$/heure   0,69 \$/heure   0,71 \$/heure

**Nuit** : 0,83 \$/heure — entre 23 h et 8 h

**4 nov. 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

0,85 \$/heure   0,87 \$/heure   0,89 \$/heure   0,91 \$/heure

**Samedi et dimanche** : 0,60 \$/heure   **4 nov. 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**  
0,62 \$/heure   0,64 \$/heure

**1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

0,66 \$/heure   0,68 \$/heure

**Jour férié** : 0,60 \$/heure   **4 nov. 2003**  
— salarié qui travaille un des jours fériés suivants : jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, Noël, lendemain de Noël et veille du jour de l'An

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

**Pourboires :**

15 % de la facture d'un groupe de 10 personnes et plus ou de tout groupe visé par un pré-arrangement — serveur

**SERVICE DES BANQUETS**

SALON BACCARA, avec un équipier

13,5 % — serveur

1,5 % — équipier

SALON BACCARA, avec deux équipiers

12,5 % — serveur

2,5 % — équipier

SALLE LE CABARET

12,5 % — serveur

2,5 % — préposé au bar

15 % — nourriture, serveur

SALON L'EXÉCUTIF

15 % — serveur

**Débouchage** : — personnel des banquets

5 \$/bouteille de vin

8 \$/bouteille de champagne

0,50 \$/bouteille de bière

12 \$/bouteille d'une autre boisson alcoolisée

- **Allocations**

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

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

**Couteaux** : (85 \$) 100 \$/an — salarié du service de la cuisine qui doit fournir ses couteaux

**Allocation spéciale pour considérations diverses** : pour tenir compte, entre autres, du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal, le salarié qui complète son horaire normal de travail, minimum 5 heures, a droit à une allocation équivalant à 50 % du taux horaire normal à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

**N.B.** Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal, au plus tard à la première paie du mois de mai suivant.

- **Congés annuels payés**

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

\*Pour une semaine de travail de 40 heures.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

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

**SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

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

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

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

**2. Congé de paternité**

5 jours payés

**3. Congé d'adoption**

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

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

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

**4. Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**1. Congés de maladie**

Le salarié à temps complet a droit, au 1<sup>er</sup> (novembre) avril de chaque année, à un crédit de 69 heures pour les 12 mois qui suivent. Le salarié à temps partiel a droit, au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, à un crédit de 44 heures pour les 12 mois qui suivent. Ce crédit est réduit au prorata des heures normales travaillées pour tout salarié qui travaille moins de 40 heures/

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

## 2. Assurance salaire

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

COURTE DURÉE

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

Début : 6<sup>e</sup> jour d'absence consécutif

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 jusqu'à un maximum de 5 % du salaire normal du salarié.

13

**La Société des casinos du Québec inc. (Montréal)**  
**et**  
**Le Syndicat des employés-e-s de la Société des casinos du Québec, section unité générale — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (977) 1 049
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 467 ; hommes : 582
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 4 novembre 2003
- **Durée normale du travail**  
variable selon l'occupation, maximum 2 087 heures/an
- **Salaires**

1. Voiturier

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
éch. 1	/heure 10,50 \$ (10,10 \$)	/heure 10,90 \$	/heure 11,30 \$	/heure 11,70 \$
éch. 3	11,54 \$ (11,14 \$)	11,94 \$	12,34 \$	12,74 \$

2. Préposé aux machines à sous, caissier et autres occupations, 621 salariés

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

3. Technicien en électromécanique et autres occupations

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

## Augmentation générale

Salarié sans pourboire

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Salarié avec pourboire

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

## • Primes

**Soir :** 0,63 \$ /heure — entre 18 h et 23 h

	4 nov. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure	0,69 \$/heure	0,71 \$/heure

**Nuit :** 0,83 \$ /heure — entre 23 h et 8 h

	4 nov. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	0,85 \$/heure	0,87 \$/heure	0,89 \$/heure	0,91 \$/heure

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

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

	4 nov. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	0,62 \$/heure	0,64 \$/heure	0,66 \$/heure	0,68 \$/heure

4 nov. 2003

**Jour férié :** 0,60 \$/heure 50 % du taux normal

— salarié qui travaille un des jours fériés suivants : jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, Noël, lendemain de Noël et veille du jour de l'An

**N.B. :** En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, de congés sociaux, de congés de maladie et du régime d'assurance groupe, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire normal au salarié occasionnel.

## • Allocations

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

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

**Outils :** (200 \$) 300 \$/an maximum — électricien et [N] plombier ou préposé à l'entretien électromécanique

**Allocation spéciale pour considérations diverses :** pour tenir compte, entre autres, du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal, le salarié qui complète son horaire normal de travail, minimum 5 heures, a droit à une allocation équivalant à 50 % du taux horaire normal à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées

**Carte de métier [N] :** payé par l'employeur si exigé par celui-ci — électricien, mécanicien de machines fixes et plombier

## • Jours fériés payés

13 jours/an

**N.B. :** 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

\* Pour une semaine de travail de 40 heures.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

**2. Congé de paternité**

5 jours payés

**3. Congé d'adoption**

La ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé 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 qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

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

**4. Congé parental**

La salariée qui donne naissance à un enfant, son conjoint et tout salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**1. Congés de maladie**

Le salarié à temps complet a droit, au 1<sup>er</sup> (novembre) avril de chaque année, à un crédit de 69 heures pour les 12 mois qui suivent. Le salarié à temps partiel a droit au 1<sup>er</sup> (novembre) avril de chaque année, à un crédit de 44 heures. Ce crédit est réduit au prorata des heures normales travaillées pour tout salarié qui travaille moins de 40 heures/sem.

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

**2. Assurance salaire**

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

COURTE DURÉE

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

Début : 6<sup>e</sup> jour d'absence consécutif

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 jusqu'à un maximum de 5 % du salaire normal du salarié.

**La Société des casinos du Québec inc. (Montréal) et Le Syndicat des employés-e-s de la Société des casinos du Québec, section sécurité — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (163) 182
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 22 ; hommes : 160
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 4 novembre 2003
- **Durée normale du travail**  
variable selon l'occupation, maximum 2 087 heures/an
- **Salaires**

1. Agent de sécurité, 163 salariés

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

2. Agent de contrôle **N**

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	16,21 \$	16,62 \$	17,04 \$	17,47 \$
éch. 6	19,81 \$	20,31 \$	20,82 \$	21,34 \$

**Augmentation générale**

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

## • Primes

**Soir** : 0,63 \$ /heure — entre 18 h et 23 h

**4 nov. 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

0,65 \$/heure   0,67 \$/heure   0,69 \$/heure   0,71 \$/heure

**Nuit** : 0,83 \$ /heure — entre 23 h et 8 h

**4 nov. 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

0,85 \$/heure   0,87 \$/heure   0,89 \$/heure   0,91 \$/heure

**Chef d'équipe** : 7 % du salaire normal

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

**4 nov. 2003**   **1<sup>er</sup> avril 2004**   **1<sup>er</sup> avril 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

0,62 \$/heure   0,64 \$/heure   0,66 \$/heure   0,68 \$/heure

**4 nov. 2003**

**Jour férié** : 0,60 \$/heure   50 % du taux normal

— salarié qui travaille un des jours fériés suivants : jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, Noël, lendemain de Noël et veille du jour de l'An

**N.B.** : En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, de congés sociaux, de congés de maladie et du régime d'assurance groupe, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire normal au salarié occasionnel.

**Brigade incendie** : 0,21 \$/heure

## • Allocations

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

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

**Allocation spéciale pour considérations diverses** : pour tenir compte, entre autres, du site et de l'aménagement des espaces au Casino de Montréal, le salarié qui complète son horaire normal de travail, minimum 5 heures, a droit à une allocation équivalant à 50 % du taux horaire normal à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées

## • Jours fériés payés

13 jours/an

**N.B.** 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

\* Pour une semaine de travail de 40 heures.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble pour la salariée qui a 20 semaines de service la différence entre les prestations reçues de l'assurance

emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire normal de la salariée.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé 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 qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

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

### 4. Congé parental

La salariée qui donne naissance à un enfant, son conjoint et tout salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

#### 1. Congés de maladie

Le salarié à temps complet a droit, au 1<sup>er</sup> (novembre) avril de chaque année, à un crédit de 69 heures pour les 12 mois qui suivent. Le salarié à temps partiel a droit au 1<sup>er</sup> (novembre) avril de chaque année, à un crédit de 44 heures. Ce crédit est réduit au prorata des heures normales travaillées pour tout salarié qui travaille moins de 40 heures/sem.

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

#### 2. Assurance salaire

SALARIÉ À TEMPS COMPLET

COURTE DURÉE

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

Début : 6<sup>e</sup> jour d'absence consécutif

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 jusqu'à un maximum de 5 % du salaire normal du salarié.

**Québec linge Co. (Québec, Chicoutimi et Rimouski)  
et  
Le Syndicat des travailleurs de buanderie — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (45) 65
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** autres services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2008
- **Date de signature :** 31 octobre 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Service à la clientèle**  
10 heures/j, 40 heures/sem.  
8 heures/j, 40 heures/sem. — salarié permanent affecté à la route de tapis
- **Salaires**

1. Travailleur général

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
/heure 11,25 \$ (10,98 \$)	/heure 11,48 \$	/heure 11,71 \$	/heure 11,94 \$	/heure 12,24 \$

2. Représentant de service à la clientèle, 20 salariés

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
/sem. 596,00 \$* (548,58 \$)	/sem. 607,92 \$*	/sem. 620,08 \$*	/sem. 632,48 \$*	/sem. 648,29 \$*

3. Mécanicien de véhicule automobile

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
/heure 15,00 \$ (13,95 \$)	/heure 15,30 \$	/heure 15,61 \$	/heure 15,92 \$	/heure 16,32 \$

\* À ce montant s'ajoute, s'il y a lieu, une prime équivalant à 1 % de l'excédent de 30 000 \$ de revenu mensuel sur la route.

**N.B.** Ajout de certaines occupations dans l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit (70 % du taux de sa classification, 74 % après 650 heures, 78 % après 1 300 heures, 80 % après 1 950 heures, 86 % après 2 600 heures, 90 % après 3 250 heures et 94 % après 3 900 heures) 80 % du taux de sa classification, 85 % après 1 001 heures, 90 % après 2 001

heures et 95 % après 3 001 heures. Après (4 550) 4 000 heures, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Le nouveau taux de salaire prévu pour le chef d'équipe du magasin est effectif seulement à compter du 29 septembre 2003. De plus, la prime de 0,35 \$/heure prévue dans l'ancienne convention collective pour le préposé au magasin est désormais incorporée au taux de salaire du chef d'équipe du magasin.

Les nouveaux taux de salaire prévus pour le chef d'équipe des calandres, pour le chef d'équipe du tunnel et pour le chef d'équipe du triage sont effectifs seulement à compter du 25 août 2003.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
2,5 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %

**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*.

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> mai 2003 au 31 octobre 2003. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 31 octobre 2003.

**Ajustements** (autres que ceux prévus par l'application de la *Loi sur l'équité salariale*)

	1 <sup>er</sup> mai 2003
Représentant de service à la clientèle et chauffeur de semi-remorque	13,70 \$/sem.*
Mécanicien de véhicule automobile	0,70 \$/heure
Mécanicien de machinerie fixe 4 <sup>e</sup> classe	1,51 \$/heure

\* À cet ajustement s'ajoute un montant de 20 \$/sem. prévu dans l'ancienne convention collective comme étant une prime au rendement appliquée selon les modalités alors prévues et qui est maintenant inclus dans le taux de salaire hebdomadaire.

• **Primes**

**Soir et nuit :** 0,25 \$/heure — salarié à taux horaire et chauffeur semi-remorque dont la majorité des heures de travail sont effectuées après 16 h

• **Allocations**

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

**Bottes et bottines de sécurité :**

100 \$/an — préposé au service à la clientèle fournies par l'employeur — salarié qui en avait avant l'expiration de la convention collective

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
(20) 18 ans	5 sem.	10 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée qui a accompli 12 semaines d'emploi selon les modalités prévues a droit à un congé d'une durée normale de 20 semaines. La salariée peut quitter son travail en tout temps au cours de sa grossesse sur la recommandation de son médecin. Cependant, la salariée peut quitter à compter du début du 7<sup>e</sup> mois de grossesse sans recommandation médicale.

La salariée doit revenir au travail dans les 52 semaines suivant l'accouchement à moins qu'elle ne soit dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé. Elle doit alors fournir un certificat médical.

Après sa 20<sup>e</sup> semaine de congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans, selon les modalités prévues.

Pendant la période de 15 semaines couverte par l'assurance emploi, l'employeur rembourse à la salariée la différence entre son salaire normal net et le revenu brut d'assurance emploi.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

1 jour payé

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie (63 \$) 65 \$/mois/protection familiale, (21 \$) 23 \$/mois/protection individuelle et (48,50 \$) 50 \$/mois/protection monoparentale. La prime du salarié sert à payer en priorité l'assurance salaire.

**N.B.** La contribution de l'employeur est augmentée annuellement en proportion de l'augmentation salariale consentie pour l'année en cause.

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à une banque de 6 jours. Les jours de congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'une période à l'autre. Après entente avec l'employeur, le salarié qui bénéficie d'une banque de journées de maladie encore disponible peut utiliser ces journées à titre de congé personnel.

Les jours non utilisés au 14 décembre de chaque année sont monnayables et payables sur un chèque séparé avant le 1<sup>er</sup> janvier, selon le taux de salaire du salarié au 15 décembre. Si le salarié quitte son emploi avant la fin de l'année, les jours non utilisés deviennent alors monnayables pour lui-même ou ses ayants droit.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement dans un REER collectif 0,5 % des gains bruts normaux du salarié pour chaque heure travaillée incluant les jours fériés payés, les congés sociaux, les congés annuels payés mais excluant le temps supplémentaire et les primes de soir et de nuit.

Le salarié peut, selon les modalités prévues, augmenter sa contribution en avisant l'employeur du pourcentage de ses gains qu'il désire souscrire.

## 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.

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

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

## Crédits

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