

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

**Les ententes négociées (2005-01-26)** 2

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

**Notes techniques et crédits** 16

# 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 (2005-01-26)*

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>BOIS</b> Barrette Chapais ltée (Chapais)	<b>BOIS</b> Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8895 — FTQ	1	3
<b>PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER</b> Entreprises Dominion Blueline inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8284 — FTQ	2	4
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b> Structure CPI inc. (Saint-Nazaire)	Le Syndicat des salariés de Structures CPI Lac-Saint-Jean — CSD	3	6
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b> SNC Technologies inc. (Le Gardeur)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9421 — FTQ	4	7
<b>COMMERCE DE DÉTAILS</b> <b>Aliments, boissons, médicaments et tabac</b> Marché J.-C. Messier inc. (Boucherville)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	5	8
<b>SERVICE D'ENSEIGNEMENT</b> L'Université du Québec à Rimouski	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575 — FTQ	6	10
<b>AUTRES SERVICES</b> L'Agence internationale d'encadrement du secteur financier (Sainte-Foy)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4582 — FTQ	7	12
Les Services commémoratifs Celebris inc. et Parc commémoratif de Montréal	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Urgel Bourgie — CSN	8	14

**Barrette Chapais Itée (Chapais)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8895 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 100
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** travailleurs forestiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2013
- **Date de signature :** 9 novembre 2004
- **Durée normale du travail**  
9 heures/j., 45 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier et commis aux pièces « C »

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

/heure	/heure	/heure	/heure
18,93 \$ (18,29 \$)	19,73 \$	20,17 \$	20,61 \$

**1<sup>er</sup> sept. 2007** **1<sup>er</sup> sept. 2008**

/heure	/heure
21,06 \$	21,53 \$

2. Opérateur d'abatteuses, de chargeuses et autres occupations, 42 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
19,98 \$ (19,59 \$)	20,42 \$	20,87 \$	21,33 \$

**1<sup>er</sup> sept. 2007** **1<sup>er</sup> sept. 2008**

/heure	/heure
21,80 \$	22,28 \$

3. Mécanicien soudeur « A »

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

/heure	/heure	/heure	/heure
24,16 \$ (23,34 \$)	25,18 \$	25,74 \$	26,30 \$

**1<sup>er</sup> sept. 2007** **1<sup>er</sup> sept. 2008**

/heure	/heure
26,88 \$	27,47 \$

**N.B.** Il existe des salariés payés à forfait.

**Augmentation générale**

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

3,5 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %
-------	-------	-------	-------

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

2,2 %	2,2 %	*	*
-------	-------	---	---

**1<sup>er</sup> sept. 2011** **1<sup>er</sup> sept. 2012**

*	*
---	---

**1<sup>er</sup> sept. 2003**

2 %

Opérateur d'abatteuses, de chargeuses et d'ébrancheuses, opérateur de débusqueuses, de débusqueuses à grappin et de transporteurs

\* Moyenne générale d'augmentation de salaire accordée par les 6 moyennes les plus élevées d'un échantillon de 8 entreprises déterminées ou une indemnité de vie chère, soit le plus élevé des deux.

L'indemnité de vie chère sera basée sur l'IPC Canada et sur le calcul de l'augmentation de la moyenne des IPC pour les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> septembre 2009, 2010, 2011 et 2012 respectivement. Le résultat obtenu ne doit pas excéder 3 % pour le 1<sup>er</sup> septembre 2009, le 1<sup>er</sup> septembre 2010, le 1<sup>er</sup> septembre 2011 et le 1<sup>er</sup> septembre 2012.

**Ajustement**

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

2 %\*

Opérateur de tracteur et excavatrice classe « A », classe « B » et classe « C », opérateur de niveleuse classes « A », « B » et « C », mécanicien soudeur « A », mécanicien soudeur « B », mécanicien soudeur « C », apprenti mécanicien soudeur, mécanicien soudeur véhicule léger « A », « B », et « C », journalier, commis aux pièces « A », commis aux pièces « B » et commis aux pièces « C »

\* boni d'assiduité intégré

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 9 novembre 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 9 novembre 2004.

• **Primes**

**Nuit :** (0,40 \$) 0,50 \$/heure **1<sup>er</sup> sept. 2009**  
0,60 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,35 \$/heure

**Disponibilité :** (50 \$) 60 \$/jour **1<sup>er</sup> déc. 2009**  
— pour le port d'un téléavertisseur 75 \$/jour

**N.B.** Cette prime est versée en totalité en salaire ou en crédit à l'entrepôt.

**(Présence au travail  $\text{\textcircled{R}}$ )**

• **Allocations**

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

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

**Lunettes de sécurité :** 140 \$/an maximum pour l'entretien et le remplacement; 2 fois/an maximum s'il s'agit de verres correcteurs

— salarié qui a complété sa période de probation

**1<sup>er</sup> sept. 2009**

150 \$/an maximum

**N.B.** Le salarié peut cumuler cette indemnité sur une période de 2 ans pour s'offrir des lunettes plus dispendieuses jusqu'à un maximum de 280 \$ avant le 1<sup>er</sup> septembre 2009 et jusqu'à un maximum de 300 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009  $\text{\textcircled{N}}$ .

**Outils personnels :** (250 \$/an)

150 \$/an — pour un coffre d'outils d'une valeur de 500 \$ à 2 499 \$

250 \$/an — pour un coffre d'outils d'une valeur de 2 500 \$ à 4 999 \$

300 \$/an — pour un coffre d'outils d'une valeur de 5 000 \$ et plus — homme de métier qui a terminé sa période de probation

De plus, l'employeur remplace les outils brisés ou perdus après constatation du contremaître.

**Couvre-tout :**

2/an ou 1/an et 30 \$ — opérateur de machinerie lourde  
 8/an ou 4/an et 120 \$ — mécanicien soudeur  
 nettoyé 1 fois/sem. — mécanicien soudeur  
 (75 \$/an — commis aux pièces **[R]**)

**4**

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés mobiles**

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

5 jours/an  $\frac{1^{\text{er}} \text{ sept. } 2008}{6 \text{ jours/an}}$  — salarié qui a 5 ans d'ancienneté

6 jours/an  $\frac{1^{\text{er}} \text{ sept. } 2008}{7 \text{ jours/an}}$  — salarié qui a 15 ans d'ancienneté

7 jours/an  $\frac{1^{\text{er}} \text{ sept. } 2008}{8 \text{ jours/an}}$  — salarié qui a 25 ans d'ancienneté

**N.B.** Les congés non pris à la fin de l'année de référence sont payés au cours du mois de septembre suivant.

Les salariés d'un entrepreneur reçoivent une indemnité de 180 \$/jour de congé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003 sujet aux augmentations prévues pour les taux de salaire.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
2 ans	2 sem.	5 %
3 ans	2 sem.	6 %
4 ans	3 sem.	7 %
6 ans	3 sem.	8 %
(12) 10 ans	4 sem.	9 %
(20) 18 ans	(4) 5 sem.	10 %
(25) 24 ans	5 sem.	(10 %) 11 %
30 ans <b>[N]</b>	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont 3 sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés

**3. Congé parental**

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

**N.B.** La rémunération du salarié d'un entrepreneur est de 180 \$/jour ouvrable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003 sujet aux augmentations prévues pour les taux de salaire, et ce, pour tous les droits parentaux auxquels il est admissible.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**2. Assurance salaire**

Prime : payée à 100 % par le salarié

**3. Assurance maladie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à (100 %) 90 % du coût des médicaments après une franchise de 10 \$/an/personne, 20 \$/an/famille

**4. Soins dentaires**

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

**5. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse (250 \$/an/salarié au Fonds de solidarité FTQ et un montant supplémentaire de 500 \$/an maximum, jusqu'à un maximum de 750 \$/an maximum) 500 \$/an/salarié au Fonds de solidarité FTQ.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, le salarié peut cotiser au régime sur une base volontaire. L'employeur verse alors un montant de 500 \$/an/salarié participant. De plus, l'employeur cotise pour un montant supplémentaire égale à celui versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 500 \$/an, 1 000 \$/an à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

L'employeur verse également au salarié qui fournit, selon les dispositions précédentes, un montant supplémentaire de 300 \$/an, 250 \$/an à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004, le salarié d'un entrepreneur a droit de participer au régime de retraite.

**2**

**Entreprises Dominion Blueline inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)  
 et  
 Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8284 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (206) 190
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes : 95; hommes : 95
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 octobre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 5 octobre 2011
- **Date de signature :** 11 novembre 2004
- **Durée normale du travail**  
 8 heures/j., 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**  
 2 quarts de 16 heures ou 2 quarts de 12 heures + 1 jour de 8 heures; payés pour 40 heures

**• Salaires**

**SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 97**

1. Travail général, manutentionnaire et autres occupations, 22 salariés

6 oct. 2004	6 oct. 2005	6 oct. 2006	6 oct. 2007	6 oct. 2008
/heure 12,81 \$ (12,50 \$)	/heure 13,07 \$	/heure 13,40 \$	/heure 13,67 \$	/heure 14,01 \$
6 oct. 2009	6 oct. 2010			
/heure 14,29 \$	/heure 14,65 \$			

2. Technicien en entretien et équipement et **N** technicien en électromécanique

6 oct. 2004	6 oct. 2005	6 oct. 2006	6 oct. 2007	6 oct. 2008
/heure 21,80 \$ (21,27 \$)	/heure 22,24 \$	/heure 22,80 \$	/heure 23,26 \$	/heure 23,84 \$
6 oct. 2009	6 oct. 2010			
/heure 24,32 \$	/heure 24,93 \$			

**SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 97**

1. Travail général, manutentionnaire et autres occupations, 38 salariés

	6 oct. 2004	6 oct. 2005	6 oct. 2006	6 oct. 2007
début	/heure 8,89 \$ (8,67 \$)	/heure 9,07 \$	/heure 9,30 \$	/heure 9,49 \$
après 36 mois	12,81 \$ (12,50 \$)	13,07 \$	13,40 \$	13,67 \$
6 oct. 2008	6 oct. 2009	6 oct. 2010		
/heure 9,73 \$ 14,01 \$	/heure 9,92 \$ 14,29 \$	/heure 10,17 \$ 14,65 \$		

2. Technicien en entretien et équipement et **N** technicien en électromécanique

6 oct. 2004	6 oct. 2005	6 oct. 2006	6 oct. 2007	6 oct. 2008
/heure 21,80 * (21,27 \$)	/heure 22,24 \$*	/heure 22,80 \$*	/heure 23,26 \$*	/heure 23,84 \$*
6 oct. 2009	6 oct. 2010			
/heure 24,32 \$*	/heure 24,93 \$*			

\* Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 80 % du taux horaire, 85 % après 6 mois, 90 % après 12 mois et 100 % après 18 mois.

**Augmentation générale**

6 oct. 2004	6 oct. 2005	6 oct. 2006	6 oct. 2007	6 oct. 2008
2,5 %	2 %	2,5 %	2 %	2,5 %
6 oct. 2009	6 oct. 2010			
2 %	2,5 %			

**• Primes**

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

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

**Métier** : 0,50 \$/heure — (pressier « letterpress », opérateur de presse à feuilles 2 couleurs et 4 couleurs, opérateur de presse rotative 2 couleurs, 3 couleurs et 4 couleurs, technicien en entretien et équipement, électricien et opérateur de

machine à fabriquer du papier autocopiant) ajusteur de machine à estamper/couvertures souples, électricien, lithographe, opérateur de presse à feuilles 2 couleurs, 4 couleurs et 6 couleurs, opérateur de presse rotative 4 couleurs et 6 couleurs, technicien en entretien et équipement et technicien en électromécanique

**Chef d'équipe** : 0,50 \$/heure minimum

**Disponibilité** : 70 \$/fin de semaine ou 4 heures de congé — technicien sur appel

**Premiers soins N** : 0,25 \$/heure

**• Allocations**

**Souliers ou bottes de sécurité :**

(100 \$) 115 \$/an, 1 paire/an 1<sup>er</sup> janv. 2008  
125 \$/an

(200 \$) 230 \$/an, 2 paires/an 1<sup>er</sup> janv. 2008  
250 \$/an

— salarié de l'entretien, de la machinerie, manutentionnaire et opérateur de chariot électrique

**• Jours fériés payés**

12 jours/an

**• Congé mobile**

1 jour/an

**• Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %
35 ans	5 sem.	11 %

**• Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

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

**2. Congé d'adoption**

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

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

**• Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 69,06 % de la prime, sauf pour l'assurance facultative

**1. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Structures CPI inc. (Saint-Nazaire)  
et  
Le Syndicat des salariés de Structures C.P.I. Lac-Saint-  
Jean — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 62

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 62

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

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2007

- **Date de signature :** 7 octobre 2004

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

**Entretien ménager**  
32 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à l'entretien ménager

	1 <sup>er</sup> août 2004		3 juill. 2005
	/heure		/heure
début	8,00 \$		8,00 \$
après 48 mois	13,80 \$	après 60 mois	14,15 \$
	<b>2 juill. 2006</b>		
	/heure		
début	8,00 \$		
après 72 mois	4,50 \$		

2. Assembleur, traceur et autres occupations, 28 salariés

	1 <sup>er</sup> août 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	10,54 \$	10,54 \$	10,54 \$

après 84 mois 18,18 \$ 18,63 \$ 19,10 \$

**N.B.** Le salarié qui obtient une fonction d'assembleur, de traceur, d'opérateur de scie et d'identification des produits conserve le taux de salaire de sa fonction précédente pendant les 6 premiers mois. Après 6 mois, le salarié reçoit 50 % de la différence entre son taux et le taux de sa nouvelle fonction dans l'échelle salariale. Après 12 mois, le salarié reçoit 100 % du taux de sa nouvelle fonction et continue de progresser dans l'échelle salariale.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> août 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006
2,25 %	2,5 %	2,5 %

**Montant forfaitaire**

Le salarié permanent présent le 1<sup>er</sup> août 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 3 % du salaire gagné dans les mois précédents, et ce, rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2003. Le montant forfaitaire est versé dans les 30 jours suivant le 1<sup>er</sup> août 2004.

- **Primes**

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

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

**Chef d'équipe :** 0,50 \$/heure payée

**Remplacement d'un contremaître :** 1 \$/heure de remplacement

- **Allocations**

**Lunettes de sécurité de prescription :** 50 % des frais pour l'acquisition de verres de sécurité ajustés à la vue, maximum 1 fois/an sur présentation de la facture.

**Chaussures de sécurité et vêtements de travail :** l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée et payée/salarié

**Outils personnels :** l'employeur répare ou remplace à ses frais les outils usés

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**2. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à 2 jours de congé de maladie. Ces congés sont monnayables et basés sur les gains du salarié pour l'année se terminant le 31 mars précédent à raison de ,004 des gains pour chaque congé.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au salarié selon le calcul prévu, et ce, pour la portion non utilisée.

**2. Régime de retraite**

Dans les 30 jours suivant le 7 octobre 2004, l'employeur instaure un régime simplifié de retraite.

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 1,25 % de la paie normale du

salarié, 1,5 % à compter du 3 juillet 2005 pour le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté et 2 % au 2 juillet 2006 pour le salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté.

4

**SNC Technologies inc. (Le Gardeur)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9421 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 104
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 43; hommes : 61
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2008
- **Date de signature :** 26 octobre 2004
- **Durée normale du travail**  
(7,5) 8 heures/j., (37,5) 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Agent de bureau aux finances et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juin 2004	1 <sup>er</sup> juin 2005	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007
	/an	/an	/an	/an
min.	32 672,640 \$ (32 032,000 \$)	33 816,182 \$	34 830,668 \$	35 875,588 \$
max.	41 159,040 \$ (39 622,000 \$)	42 599,606 \$	43 877,595 \$	45 193,922 \$

2. Spécialisé radiographie et autres occupations, 20 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2004	1 <sup>er</sup> juin 2005	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007
	/an	/an	/an	/an
min.	49 645,440 \$ (48 672,000 \$)	51 383,030 \$	52 924,521 \$	54 512,257 \$
max.	58 131,840 \$ (54 982,000 \$)	60 166,454 \$	61 971,448 \$	63 830,591 \$

3. Chimiste

	1 <sup>er</sup> juin 2004	1 <sup>er</sup> juin 2005	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007
	/an	/an	/an	/an
min.	55 585,920 \$ (54 496,000 \$)	57 531,427 \$	59 257,370 \$	61 035,091 \$
max.	64 072,320 \$ (62 816,000 \$)	66 314,851 \$	68 304,297 \$	70 353,426 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 2004	1 <sup>er</sup> juin 2005	1 <sup>er</sup> juin 2006	1 <sup>er</sup> juin 2007
2 %	3,5 %	3 %	3 %

- **Primes**

**D'astreinte** **N** : 1 heure au taux de salaire normal/jour d'astreinte du lundi au vendredi, 1,50 heure au taux de salaire normal/jour d'astreinte le samedi et dimanche, maximum 8 heures/semaine d'astreinte — salarié qui accepte sur une base volontaire de rester disponible et apte à travailler

**Déploiement** **N** : 2,50 \$/heure travaillée — salarié appelé à faire des essais ou à prendre des décisions sur l'acceptation ou le refus des produits sur un site d'essai extérieur pourvu qu'il y ait hébergement pour au moins une nuit

- **Allocations**

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** fournies par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

14 jours/an\*

\*si le 2 janvier est un jour ouvrable

- **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
24 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
32 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

- **Congé supplémentaire**

Le salarié a droit à un jour supplémentaire au cours de l'année où il atteint sa 10<sup>e</sup> ou sa 25<sup>e</sup> année d'anniversaire d'ancienneté.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui doit commencer au plus tôt 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après le jour de l'accouchement.

De plus, la salariée a droit à un congé de 5 jours payés à l'occasion de la naissance de son enfant.

**2. Congé de paternité**

5 jours payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours payés

**4. Congé parental**

La ou le salarié qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté a droit à un congé d'au plus 52 semaines.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie, l'assurance salaire de courte durée et de longue durée et l'assurance maladie.

7

## 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié a droit au crédit suivant :

Ancienneté	Jours
0 à 3 mois	1
3 à 6 mois	3
6 à 9 mois	4
9 mois et plus	5

Pour les 3 premiers jours d'une période d'absence ainsi que pour les absences de moins de 3 jours, le salarié reçoit le taux de salaire normal, et ce, jusqu'à l'épuisement de ses crédits de maladie.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal en vigueur à cette date.

## 2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des services paramédicaux à raison de 35 \$/visite jusqu'à un maximum de 500 \$/an/personne assurée; remboursement à 100 % des frais engagés pour une cure dans les cas de toxicomanie, alcoolisme et joueur compulsif, et ce, jusqu'à un maximum de 2 000 \$ à vie/personne assurée

## 3. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum combiné de 1 500 \$/an/personne assurée; soins d'orthodontie remboursés à 50 % jusqu'à un maximum à vie de 2 500 \$ pour les enfants de moins de 19 ans; frais remboursés selon les tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec de l'année précédente

## 4. Soins oculaires **N**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement de lunettes 200 \$/36 mois/personne assurée

## 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Il existe un programme de retraite progressive.

### Marché J.-C. Messier inc. (Boucherville) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (43) 78
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 43; hommes : 35
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 24 septembre 2004

- **Échéance de la présente convention :** 30 octobre 2010

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

- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Aide-caissier

31 oct. 2004		30 oct. 2005	
/heure		/heure	
début	7,50 \$ (7,50 \$)	début	7,50 \$
après 54 mois	8,40 \$ (7,95 \$)	après 60 mois	8,57 \$

29 oct. 2006		28 oct. 2007	
/heure		/heure	
début	7,50 \$	début	7,73 \$
après 66 mois	8,74 \$	après 66 mois	9,00 \$

26 oct. 2008		25 oct. 2009	
/heure		/heure	
début	7,73 \$	début	7,73 \$
après 72 mois	9,18 \$	après 78 mois	9,36 \$

### 2. Commis « A » et « B », 50 salariés

31 oct. 2004		30 oct. 2005	
/heure		/heure	
début	7,67 \$ (7,45 \$)	début	7,67 \$
après 96 mois	12,05 \$ (11,70 \$)	après 102 mois	12,29 \$

29 oct. 2006		28 oct. 2007	
/heure		/heure	
début	7,67 \$	début	7,90 \$
après 108 mois	12,54 \$	après 108 mois	12,92 \$

26 oct. 2008		25 oct. 2009	
/heure		/heure	
début	7,90 \$	début	7,90 \$
après 114 mois	13,18 \$	après 120 mois	13,44 \$

### 3. Assistant gérant des rayons des viandes et de la poissonnerie **N**

31 oct. 2004		30 oct. 2005	
/heure		/heure	
début	9,34 \$	début	9,34 \$
après 102 mois	14,78 \$	après 108 mois	15,06 \$

30 avril 2006		29 oct. 2006	
/heure		/heure	
début	9,34 \$	début	9,34 \$
après 114 mois	15,34 \$	après 120 mois	15,63 \$

28 oct. 2007		26 oct. 2008	
/heure		/heure	
début	9,59 \$	début	9,59 \$
après 120 mois	16,07 \$	après 126 mois	16,37 \$

### 25 oct. 2009

/heure	
début	9,59 \$
après 132 mois	16,68 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.



## Augmentation générale

31 oct. 2004	30 oct. 2005	29 oct. 2006	28 oct. 2007	26 oct. 2008
variable	2 %*	2 %*	variable	2 %*
<b>25 oct. 2009</b>				
2 %*				

## Aide-caissier

30 oct. 2005	29 oct. 2006	28 oct. 2007	26 oct. 2008	25 oct. 2009
2 %*	2 %*	variable	2 %*	2 %*

\* Salarié au maximum de l'échelle salariale.

## Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi au moment du paiement a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné entre le 26 septembre 2004 et le samedi précédant le 31 octobre 2004. Le montant est payé le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 31 octobre 2004.

Le salarié qui a accumulé une expérience particulière en date du 31 octobre 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné entre le 28 septembre 2003 et le 25 septembre 2004. Le montant est payable le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 31 octobre 2004.

Le salarié qui a accumulé une expérience particulière en date du 30 octobre 2005 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné des 12 mois précédant le 30 octobre 2005. Le montant est payable le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 30 octobre 2005.

Le salarié qui a accumulé une expérience particulière en date du 29 octobre 2006 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné des 12 mois précédant le 29 octobre 2006. Le montant est payable le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 29 octobre 2006.

Le salarié qui a accumulé une expérience particulière en date du 28 octobre 2007 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné des 12 mois précédant le 28 octobre 2007. Le montant est payable le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 28 octobre 2007.

Le salarié qui a accumulé une expérience particulière en date du 26 octobre 2008 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné des 12 mois précédant le 26 octobre 2008. Le montant est payable le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 26 octobre 2008.

Le salarié qui a accumulé une expérience particulière en date du 25 octobre 2009 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % du salaire gagné des 12 mois précédant le 25 octobre 2009. Le montant est payable le 3<sup>e</sup> jeudi suivant le 25 octobre 2009.

## • Primes

**Nuit :** (0,75 \$) 0,90 \$/heure

**Responsabilité des caisses :** (0,55 \$) 0,75 \$/heure — commis « A »

**Boni de Noël :** 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente — salarié qui a 12 mois d'ancienneté. Le boni est payé le ou avant le 8 décembre.

**Dimanche :** 0,90 \$/heure — sauf pour les heures du salarié de l'équipe de nuit qui chevauchent le dimanche.

**Remplacement d'un gérant de rayon :** 10 \$/j, maximum 50 \$/sem. — remplacement de plus d'une journée au cours d'une semaine et autrement que pour un congé hebdomadaire

**Remplacement à un poste autre que ceux définis à la classification :** (0,55 \$/heure — caissier, travail d'un minimum de 2 heures) 0,75 \$/heure — salarié qui travaille un minimum de 6 heures au cours d'une semaine à un tel poste.

**Remplacement à un poste exclu de l'unité de négociation :** (9 \$) 10 \$/j, maximum (45 \$) 50 \$/sem.

## • Allocations

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur et remplacées au besoin — tout salarié autre que celui du rayon du service.

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

## • Jours fériés payés

10 jours/an

**N.B.** La fête de l'Action de grâces ainsi que celle des Patriotes sont incluses dans les jours fériés payés. Cependant, si l'établissement est ouvert lors de ces journées, le salarié qui travaille est rémunéré à taux simple et reporte ses congés payés à d'autres dates, après entente avec l'employeur.

Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité égale à 0,004 de son salaire pendant l'année de référence.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal ou $\frac{N}{17}$ 4 %
4 ans	3 sem.	taux normal ou $\frac{N}{13}$ 6 %
9 ans	4 sem.	taux normal ou $\frac{N}{9}$ 8 %
17 ans $\frac{N}{5}$	5 sem.	taux normal ou 10 %

**N.B.** Le salarié à temps partiel n'a droit qu'au pourcentage à titre d'indemnité.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et qui se termine au plus tard 12 mois après la fin de la grossesse.

### 2. Congé de paternité

2 jours payés

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

**N.B.** Le salarié à temps partiel est intégré au régime d'assurance groupe s'il a 1 an d'ancienneté et plus au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et s'il a accumulé au moins 1 300 heures travaillées et/ou payées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

## 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 56 heures de congé de maladie.

Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 15 janvier de chaque année.

Le salarié occasionnel qui a 12 mois d'ancienneté et qui a accumulé 1 300 heures travaillées et/ou payées au cours des 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier en cours a droit à un crédit de 10 heures.

**N.B.** Les congés de maladie peuvent également être utilisés pour des raisons personnelles.

Après entente avec l'employeur, le salarié peut ajouter ses heures de congés non utilisées à sa période de vacances de l'année suivante selon les modalités prévues.

## 2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,17 \$/heure normale travaillée et/ou payée. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'employeur paie 0,18 \$/heure si cela est nécessaire pour maintenir le pourcentage de 80 % de remboursement des soins majeurs.

## 6

### L'Université du Québec à Rimouski et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 209
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 125; hommes : 84
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau, technique, professionnel, métiers et services
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2008
- **Date de signature** : 12 octobre 2004
- **Durée normale du travail**

BUREAU, TECHNIQUE et PROFESSIONNEL

7 heures/j, 35 heures/sem.

MÉTIERS ET SERVICES

7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

**N.B.** La durée de la semaine normale de travail pendant la période estivale est réduite de 3 heures sans réduction de salaire pour les salariés dont la durée de la semaine normale est de 35 heures et plus, et ce, pendant une période de 10 semaines à déterminer pour chacune des années de la convention collective.

## • Salaires

### BUREAU ET TECHNIQUE

1. Téléphoniste-réceptionniste, commis à la classification et autres occupations

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/heure
éch. 1	15,41 \$ (14,23 \$)
éch. 4 (éch. 5)	17,26 \$ (15,27 \$)

2. Secrétaire de direction, 16 salariés

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/heure
éch. 1	17,26 \$ (14,98 \$)
éch. 7 (éch. 9)	20,95 \$ (18,96 \$)

3. Technicien de laboratoire

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/heure
éch. 1	17,84 \$ (17,39 \$)
éch. 12	25,42 \$ (24,78 \$)

### PROFESSIONNEL

1. Agent aux activités d'enseignement, auxiliaire de recherche et autres occupations

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/an
éch. 1	33 425 \$ (32 578 \$)
éch. 14	58 200 \$ (56 725 \$)

2. Analyste de l'informatique, 11 salariés

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/an
éch. 1	34 403 \$ (33 531 \$)
éch. 14	59 434 \$ (57 928 \$)

3. Agent de recherche, conseiller aux communications et à la planification et autres occupations

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/an
éch. 1	35 407 \$ (34 510 \$)
éch. 14	67 126 \$ (65 425 \$)

### MÉTIERS ET SERVICES

1. Préposé à l'entretien ménager, préposé au stationnement et autres occupations

<u>1<sup>er</sup> juin 2004</u>	
	/heure
éch. 1	15,41 \$ (14,16 \$)
éch. 4 (éch. 2)	17,26 \$ (14,50 \$)

## 2. Préposé au ménage, 10 salariés

1 <sup>er</sup> juin 2004	
	/heure
éch. 1	15,41 \$ (14,23 \$)
éch. 4 (éch. 3)	17,26 \$ (14,80 \$)

## 3. Maître électricien

1 <sup>er</sup> juin 2004	
	/heure
éch. 1	17,87 \$ (15,03 \$)
éch. 8 (éch. 11)	22,18 \$ (21,24 \$)

### N.B. Restructuration d'échelle.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2004, 1 <sup>er</sup> déc. 2005, 1 <sup>er</sup> déc. 2006 et 1 <sup>er</sup> déc. 2007
2,6 %	conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de l'Université à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004, le salarié retraité ou décédé après le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le salarié qui a quitté depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juin 2004 au 12 octobre 2004. Le montant est payable dans les 60 jours suivant le 12 octobre 2004.

### • Primes\*

**Soir :** (0,59 \$) 0,61 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 24 h

**Nuit :** (0,88 \$) 0,90 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 0 h et 8 h

### Disponibilité :

1 heure au taux de salaire normal/période de 8 heures

### Responsabilité :

(0,79 \$) 0,81 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon continue et habituelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,79 \$) 0,81 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,79 \$) 0,81 \$/heure — technicien classe II désigné pour diriger de façon continue et habituelle le travail de techniciens de la même classe que la sienne

(1 729 \$) 1 774 \$/an — professionnel désigné pour diriger de façon continue et habituelle le travail de professionnels

5 % du taux de salaire normal — professionnel chargé de diriger de façon continue et régulière au moins 4 professionnels

**Samedi :** 25 % du taux ordinaire

**Dimanche :** 50 % du taux ordinaire

\* Les primes sont ajustées avec effet rétroactif, s'il y a lieu, conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

### • Allocations

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

### • Jours fériés

15 jours/an

### • Congés personnels

Le salarié peut bénéficier d'une absence sans perte de traitement pour une raison personnelle, et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/an.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
15 ans	21 jours	taux normal
17 ans	23 jours	taux normal
20 ans	25 jours	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. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Lorsque survient une interruption de grossesse 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 spécial sur présentation d'un certificat médical.

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

La salariée a droit à un congé spécial payé pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours.

La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans selon les modalités prévues. La ou le salarié peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de (10) 12 semaines.

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

durée de (10) 12 semaines. Si elle est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

## 2. Congé de paternité

5 jours payés

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

## 3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

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

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

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

## 4. Congé parental

La ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit maximum de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 2 premiers jours de chaque absence. L'employeur verse au salarié son salaire normal à compter du 3<sup>e</sup> jour ouvrable d'une période d'absence, et ce, jusqu'au 10<sup>e</sup> jour ouvrable inclusivement. À compter du 11<sup>e</sup> jour ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal.

Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 1976 sous l'ancien régime conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue ci-dessus. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement. Sur demande, le salarié peut utiliser en tout ou en partie ces jours en cas

d'absence ou pour fins de vacances. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont monnayables au taux de traitement alors en vigueur.

**N.B.** Le salarié à temps partiel a également droit au crédit prévu, et ce, au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

## 2. Régime de retraite

Le régime de retraite de l'Université du Québec est maintenu en vigueur. Le salarié qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

**N.B.** Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.

## 7

### L'Agence internationale d'encadrement du secteur financier (Sainte-Foy) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4582 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 92; hommes : 38
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : soutien administratif et de bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005
- **Date de signature** : 28 septembre 2004
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j., 35 heures/sem.

## • Salaires

1. Agent de secrétariat classe II

### 1<sup>er</sup> févr. 2004

	/an
éch. 1	26 226 \$
éch. 9	30 317 \$

2. Technicien en droit, agent vérificateur et autres occupations, 31 salariés

### 1<sup>er</sup> févr. 2004

	/an
éch. 1	28 088 \$
éch. 12	42 133 \$

3. Analyste de l'informatique, agent de la gestion financière et conseiller en communications

### 1<sup>er</sup> févr. 2004

	/an
min.	37 405 \$
max.	74 810 \$

### Augmentation générale

Les taux de salaire seront majorés rétroactivement du même pourcentage et selon les mêmes modalités qui seront convenus avec les autres associations accréditées représentant les autres salariés de l'employeur, et ce, dès la signature des premières conventions collectives. Toutefois, l'effet remorque sera applicable par catégorie d'emploi, soit les emplois professionnels ou les emplois de soutien.

Les taux de salaire en vigueur le 31 décembre 2004 seront majorés du même pourcentage et selon les mêmes modalités qui seront convenus avec les associations accréditées représentant les autres salariés de l'employeur.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> février 2004 au 28 septembre 2004. Le montant est versé dans les 45 jours suivant le 28 septembre 2004.

- **Primes**

**Rendement :** 10 % du taux de salaire normal — salarié détenteur d'un emploi professionnel qui a un rendement supérieur

**Assignation temporaire :** 5 % du taux de salaire normal — salarié qui n'occupe pas un emploi professionnel, qui remplace temporairement un professionnel pour une période de plus de 30 jours

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
17 ans	21 jours	taux normal
19 ans	22 jours	taux normal
21 ans	23 jours	taux normal
23 ans	24 jours	taux normal
25 ans	25 jours	taux normal

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse 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 spécial sur présentation d'un certificat médical qui en indique la durée.

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

Pour des visites reliées à sa grossesse effectuées par un médecin et attestées par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial.

Le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire pour une durée de 12 semaines.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le congé de paternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

### 3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé de 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 un congé sans solde d'une durée maximale de 2 jours.

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

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

Le congé d'adoption peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 12 jours de congé de maladie.

Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de maladie auxquels il a droit reçoit à la dernière paie du mois de janvier le paiement de l'excédent de 6 jours accumulés et non utilisés au cours de la période de référence.

### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour un maximum de 6 % du taux de salaire normal

Il existe un programme de retraite progressive.

## 8

**Les Services commémoratifs Celebris inc.  
et  
Parc commémoratif de Montréal  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Urgel  
Bourgie — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 237
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 78; hommes : 159
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 20 septembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2009
- **Date de signature :** 15 octobre 2004
- **Durée normale du travail**  
**Bureau**  
7 heures/j, 35 heures/sem.  
**Hors bureau**  
35, 37,5 ou 40 heures/sem. selon la classification

## • Salaires

### 1. Laveur

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008
/heure 12,00 \$ (9,55 \$)	/heure 13,11 \$	/heure 14,25 \$	/heure 14,68 \$	/heure 15,12 \$

## 2. Préposé à l'accueil, 62 salariés

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008
/heure 12,00 \$ (9,98 \$)	/heure 13,11 \$	/heure 14,25 \$	/heure 14,68 \$	/heure 15,12 \$

## 3. Thanatopracteur

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008
/heure 21,30 \$ (19,80 \$)	/heure 22,69 \$	/heure 24,12 \$	/heure 24,84 \$	/heure 25,59 \$

**N.B.** Il existe des salariés payés à forfait.

Augmentation générale

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	1 <sup>er</sup> oct. 2007	1 <sup>er</sup> oct. 2008
3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

## Ajustements

	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
Salariés à taux horaire	varie selon la classification	0,75 \$/heure	0,75 \$/heure

## Montant forfaitaire

Les heures travaillées entre le 21 juillet 2003 et le 8 décembre 2003 inclusivement sont payées au taux d'augmentation en vigueur le 14 octobre 2004. Les montants sont payés sous forme de montants forfaitaires aux salariés à l'emploi le 8 décembre 2003 et qui le sont toujours le 14 octobre 2004, et ce, au plus tard dans les 30 jours suivant le 14 octobre 2004.

Les conseillers en préarrangements funéraires à l'emploi le 8 décembre 2003, et qui le sont toujours le 14 octobre 2004, reçoivent un montant forfaitaire de 1 000 \$.

## • Primes

**Nuit :** (0,50 \$) 0,75 \$/heure

**Chef d'équipe :** (1,15 \$) 1,25 \$/heure

**Chef d'équipe de la classification « conseiller » [N] :**

— pour les ventes effectuées par le salarié qui est dans son équipe

0,5 % pour préarrangements funéraires

1,5 % pour remplacement au besoin, moins les coûts d'entretien

1,5 % pour monument

2 % pour emplacement prébesoin, moins les coûts d'entretien

**Manipulation d'un corps [N] :** 200 \$ pour les corps et 20 \$ pour les urnes

— lorsque autorisé par le directeur des services et dans le cas d'exhumation

**Thanatopracteur [N] :** 100 \$ pour l'embaumement d'un défunt décédé d'hépatite, de sida, de streptocoque (mangeuse de chair), de méningite et de tuberculose

## • Allocations

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

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

**Appareils ou vêtements spéciaux :** fournis par l'employeur lorsque requis

**Souliers ou bottes de sécurité [N] :** 100 \$/an lorsque requis



**Bottes d'hiver**  : 50 \$/an — salarié au terrain

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

3 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé.

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 de 3 semaines à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé de maternité et qui en prescrit la durée.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Le congé peut, en outre, être prolongé sur présentation d'un certificat médical en indiquant la durée.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse 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 dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée a également droit à un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou chez une sage-femme et attestées par un certificat médical.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

- 3. **Congé d'adoption**

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 17 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 17 semaines a droit à 5 jours, dont 2 sont payés. Toutefois, s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, la ou le salarié n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

Lors de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit aux mêmes indemnités que celles prévues au congé de maternité.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 52 semaines.

La ou le salarié peut prolonger l'un ou l'autre des congés d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

- 4. **Congé parental**

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé de 12 mois peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié a droit à 0,5 jour/mois de service. Les jours non utilisés sont remboursés au taux de salaire normal le 31 décembre de chaque année.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue, dans un REER collectif, pour 1 % du salaire de base du salarié permanent et saisonnier. De plus, l'employeur verse un montant égal à la moitié de ce que le salarié choisit de contribuer, soit entre 0 % et 5 %.

## Notes techniques

---

16

### Méthodologie

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

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

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

### Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

### Crédits

---

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