

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-4-16)

Les ententes négociées

1

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

Notes techniques

20

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2002-04-16)

Employeur	Syndicat	N°	Page
TEXTILES			
Rayonese Textile inc. (Saint-Jérôme)	L'Association des employés de Rayonese Textile inc.	1	2
PÂTES ET PAPIERS			
Kruger inc., division des emballages, usine de LaSalle	Le Syndicat des employés de Kruger LaSalle — CSN et La Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt — CSN	2	3
MÉTAL PRIMAIRE			
Noranda inc., CEZ inc. (Valleyfield)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6486 — FTQ	3	5
PRODUITS DU MÉTAL			
Samuel & fils & Cie (Québec) Itée (Laval)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9441 — FTQ	4	6
MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Prelco inc. (Rivière-du-Loup)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	5	8
COMMERCE DE DÉTAIL			
IKEA Canada Limited Partnership (Saint-Laurent)	Le Syndicat de IKEA Montréal — CSN	6	9
Provigo distribution inc., division Maxi & Cie (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ	7	11
ADMINISTRATION PUBLIQUE			
Ville de Laval	Le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc. — FTQ	8	12
NOTES TECHNIQUES			14
CRÉDITS			14

**Rayonese Textile inc. (Saint-Jérôme)
et
L'Association des employés de Rayonese Textile inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (161) 214
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 46 ; hommes : 168
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} février 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} février 2005
- **Date de signature :** 21 février 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Systeme rotatif de 7 jours

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

• **Salaires**

1. Journalier, aide général et autres occupations

	2 févr. 2002	2 févr. 2003	2 févr. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	10,71 \$ (10,44 \$)	10,98 \$	11,25 \$
après 12 mois	13,83 \$ (13,48 \$)	14,18 \$	14,53 \$

Noueur de fil de chaîne et opérateur/département encollage et réourdissage, 24 salariés

	2 févr. 2002	2 févr. 2003	2 févr. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	11,40 \$ (11,11 \$)	11,68 \$	11,98 \$
après 12 mois	16,59 \$ (16,17 \$)	17,01 \$	17,43 \$

Électricien classe «A2»

	2 févr. 2002	2 févr. 2003	2 févr. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	12,29 \$ (11,98 \$)	12,60 \$	12,91 \$
après 12 mois	20,13 \$ (19,62 \$)	20,63 \$	21,15 \$

Augmentation générale

2 févr. 2002	2 févr. 2003	2 févr. 2004
2,6 %	2,5 %	2,5 %
+ indemnité de vie chère	+ indemnité de vie chère	+ indemnité de vie chère

• **Indemnité de vie chère** **N**

Référence : Statistique Canada, IPC province de Québec, 1992 = 100

Indice de base : 2002 — décembre 99
2003 — décembre 2000
2004 — décembre 2001

Mode de calcul :

2002

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2000 par rapport à celui de décembre 99 dépasse 3 %, l'excédent est payé.

2003

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2001 par rapport à celui de décembre 2000 dépasse 3 %, l'excédent est payé.

2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire à compter des 2 février 2002, 2003 et 2004 respectivement.

• **Primes**

Instructeur : (0,25 \$) 0,50 \$/heure

SYSTÈME DE 5 JOURS/SEM.

Soir : 0,35 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,50 \$/heure — de 0 h à 8 h

SYSTÈME DE 7 JOURS/SEM.

Nuit : 0,50 \$/heure — de 18 h à 6 h

FIN DE SEMAINE

Jour : 2,10 \$/heure*

Nuit : 2,60 \$/heure*

* Salarié qui travaille sur le système de 7 jours/sem., 12 heures/j du vendredi 18 h au dimanche 18 h.

Assiduité **N** :

Le salarié qui, selon son horaire, n'accumule pas plus de 8 heures ou 12 heures d'absence comptabilisée tous les 6 mois a droit à 1 jour de congé payé au taux régulier qu'il soit pris en congé ou non. Ce jour doit être pris ou payé dans les 6 mois suivant sa comptabilisation.

À compter de la 2^e année de la convention collective, le salarié qui le désire peut accumuler 2 jours de congé de mérite/an.

• **Allocations**

Bottes ou souliers de sécurité :

(87 \$) 100 \$/an — salarié occupant un poste nécessitant le port de telles chaussures

(35 \$) 50 \$/an — salarié désirent porter de telles chaussures, mais sans obligation de la compagnie

Outils : (100 \$) 200 \$/an maximum ou cumulatif de (300 \$) 600 \$ maximum pour la durée de la convention collective — mécanicien, polyvalent et électricien

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **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. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (50 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de 2 % du revenu brut) 75 % de la contribution du salarié participant jusqu'à un maximum de 1,5 %.

À compter du 2 février 2003, l'employeur paie 87,5 % de la contribution du salarié participant jusqu'à un maximum de 1,75 % et à compter du 2 février 2004, l'employeur paie 100 % de la contribution du salarié participant jusqu'à un maximum de 2 %.

2

**Kruger inc., division des emballages, usine de LaSalle et
Le Syndicat des employés de Kruger LaSalle — CSN
et
La Fédération des travailleurs et travailleuses du pa-
pier et de la forêt — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (153) 172
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 172
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2001
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2009
- **Date de signature** : 1^{er} mars 2002

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Fin de semaine

24 heures/sem. payées pour 36 heures

• **Salaires**

1. Aide général

1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
/heure 17,06 \$ (17,06 \$)	/heure 17,40 \$	/heure 17,75 \$	/heure 18,15 \$	/heure 18,56 \$
1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008			
/heure 19,02 \$	/heure 19,50 \$			

2. Opérateur/département des presses, 21 salariés

1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
/heure 19,97 \$ (19,97 \$)	/heure 20,37 \$	/heure 20,78 \$	/heure 21,25 \$	/heure 21,73 \$
1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008			
/heure 22,27 \$	/heure 22,83 \$			

3. Électronicien

1 ^{er} mai 2001	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
/heure 23,47 \$ (23,47 \$)	/heure 23,94 \$	/heure 24,42 \$	/heure 24,97 \$	/heure 25,53 \$
1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008			
/heure 26,17 \$	/heure 26,82 \$			

N.B. Reclassification des emplois.

Le salarié en période de probation reçoit 0,10 \$/heure de moins que le taux de salaire régulier pendant sa période de probation, soit pour les premiers (45) 60 jours ouvrables de service.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
2 %	2 %	2,25 %	2,25 %	2,5 %
1 ^{er} mai 2008				
2,5 %				

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 20 novembre 2001 a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$ payé dans les 15 jours suivant le 20 novembre 2001.

Le salarié à l'emploi le 1^{er} mai 2004 a droit à un montant forfaitaire de 1 200 \$ payé le ou vers le 1^{er} mai 2004.

• **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — de 15 h à 23 h, équipe rotative

	20 nov. 2001	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2005
Nuit : 0,65 \$/heure	0,80 \$/heure	0,90 \$/heure	1 \$/heure

Boni de sécurité :

Période sans accident	Montant/an	
	1 ^{er} mai 2005	
1 an	(175 \$)	200 \$
2 ans	(200 \$)	225 \$
3 ans	(225 \$)	250 \$
4 ans	(250 \$)	275 \$
5 ans	(425 \$)	450 \$

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

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers ou bottines de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Uniformes : fournis et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

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

4

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	6 % ou 120 heures au taux régulier
4 ans	3 sem.	8 % ou 160 heures au taux régulier
9 ans	4 sem.	10 % ou 200 heures au taux régulier
(20) 18 ans	5 sem.	12 % ou 240 heures au taux régulier
25 ans	6 sem.	14 % ou 280 heures au taux régulier

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Indemnité :	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2009
— salarié : 25 000 \$	35 000 \$	40 000 \$	50 000 \$
— salarié de 65 ans et plus : 5 000 \$		7 500 \$	
— mort et mutilation accidentelles : double indemnité			
	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2006	
— conjoint : 4 000 \$*	6 000 \$*	8 000 \$*	
— enfant de plus de 14 jours mais moins de 19 ans, ou (23) 26 ans si étudiant : 2 000 \$*	3 500 \$*	5 000 \$*	
— retraité qui a 10 ans de service : 5 000 \$			7 500 \$

* Double indemnité en cas de mort accidentelle.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de la prestation maximale payable par l'assurance emploi ou 450 \$/sem., 460 \$ au 1^{er} janvier 2002, 470 \$ au 1^{er} janvier 2004, 480 \$ au 1^{er} janvier 2006, 500 \$ au 1^{er} janvier 2008 et 515 \$ au 1^{er} janvier 2009, soit le plus élevé des deux, et ce, pour une durée maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois pour la durée de l'invalidité, jusqu'à l'âge de 65 ans, le décès ou la date à laquelle la durée de la prestation égale la durée du service jusqu'à concurrence de 5 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée ; médicaments prescrits remboursables à 100 % et divers frais médicaux remboursables à 80 % après une franchise de 25 \$/an, maximum 25 000 \$/personne assurée/3 ans ; les frais admissibles sont remboursés jusqu'à un maximum de 500 \$/an pour le chiropraticien et le psychologue, 375 \$/an pour l'acupuncteur et 250 \$/an pour le podologue et le podiatre ; les frais admissibles pour les audiologistes, physiothérapeutes et orthophonistes ne sont pas sujets à des maximums annuels ; les frais reliés à des radiographies dans le cadre d'un traitement donné par un des professionnels ci-dessus mentionnés sont couverts jusqu'à un maximum de 75 \$/an.

4. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie un maximum de 12 \$/protection individuelle, 13 \$ au 1^{er} janvier 2002, 14 \$ au 1^{er} janvier 2004, 15 \$ au 1^{er} janvier 2006 et 16 \$ au 1^{er} janvier 2008 ainsi qu'un maximum de 22 \$/protection familiale, 23 \$ au 1^{er} janvier 2002, 24 \$ au 1^{er} janvier 2004, 25 \$ au 1^{er} janvier 2006 et 26 \$ au 1^{er} janvier 2008

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires et à 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum de 1 500 \$/personne assurée/an ; remboursement à 50 % des soins orthodontiques jusqu'à un maximum à vie de 1 000 \$ / personne, 1 250 \$ au 1^{er} janvier 2002 et 1 500 \$ au 1^{er} janvier 2005

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles encourus par le salarié ou ses personnes à charge couvertes pourvu qu'ils soient prescrits par un médecin, un optométriste ou tout autre spécialiste ayant la capacité d'exercer cette fonction. Les frais admissibles incluent les examens de la vue, les montures, les verres, les lentilles cornéennes ainsi que l'ajustement de lunettes correctives et ils sont remboursés jusqu'à un maximum de 125 \$/personne/24 mois, 150 \$ au 1^{er} janvier 2002, 175 \$ au 1^{er} janvier 2004 et 200 \$ au 1^{er} janvier 2006.

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de ses gains totaux, 4,5 % à compter du 1^{er} janvier 2003, et ce, jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que déterminé par la Régie des rentes du Québec ainsi que 5 % de ses gains totaux en excédent du MAGA, 6 % à compter du 1^{er} janvier 2003.

N.B. Il existe un régime de retraite anticipée pour le salarié âgé de 55 ans et plus et qui compte au moins 20 ans de service continu au moment de sa retraite anticipée.

**Noranda inc., CEZ inc. (Valleyfield)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6486
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (555) 553
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 11 ; hommes : 542
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2004
- **Date de signature :** 10 décembre 2001

- **Durée normale du travail**

Salarié régulier

8 heures/j , 40 heures/sem.

Équipes rotatives

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

- **Salaires**

ÉQUIPES NON ROTATIVES

1. Concierge et journalier d'usine

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

/heure	/heure	/heure
18,97 \$	19,87 \$	20,77 \$
(18,52 \$)		

2. Mécanicien d'entretien, électricien, mécanicien d'équipement mobile et **N** autres occupations, 58 salariés

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

/heure	/heure	/heure
24,57 \$	25,47 \$	26,37 \$
(24,12 \$)		

3. Technicien en instrumentation

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

/heure	/heure	/heure
26,25 \$	27,15 \$	28,05 \$
(24,96 \$)		

ÉQUIPES ROTATIVES

1. Peseur de zinc

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

/heure	/heure	/heure
20,62 \$	21,52 \$	22,42 \$
(20,17 \$)		

2. Opérateur au pelage, opérateur à la poussière de zinc et autres occupations, 38 salariés

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

/heure	/heure	/heure
22,30 \$	23,20 \$	24,10 \$
(21,85 \$)		

3. Opérateur de contrôle/grillage

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

/heure	/heure	/heure
25,10 \$	26,00 \$	26,90 \$
(24,65 \$)		

Augmentation générale

1^{er} nov. 2001 1^{er} nov. 2002 1^{er} nov. 2003

0,45 \$/heure 0,90 \$/heure 0,90 \$/heure

N.B. Reclassification des emplois.

Différentiel entre les classes : 0,28 \$/heure

Ajustement

	1^{er} nov. 2001
Technicien en instrumentation	0,84 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2002 — octobre 2001
2003 — octobre 2002

Mode de calcul

2002

Si l'augmentation de l'IPC d'octobre 2002 par rapport à celui d'octobre 2001 excède 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

2003

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC d'octobre 2002 et octobre 2003 respectivement.

- **Primes**

Soir : (0,55 \$) 0,60 \$/heure — début entre 15 h 30 et 23 h 30

Nuit :

(0,65 \$) 0,70 \$/heure — début entre 23 h 30 et 7 h 30
(0,80 \$) 0,87 \$/heure — horaire de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux horaire de base — entre 23 h 30 le samedi et 23 h 30 le dimanche

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
4 ans	3 sem.	6,75 %
9 ans	4 sem.	9,00 %
15 ans	5 sem.	11,25 %
23 ans	6 sem.	13,50 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend en tout ou en partie ses vacances entre le 1^{er} octobre et le 30 avril reçoit un supplément de 20 % de la paie de vacances à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire 1 jour/mois pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde pour le salarié qui a complété sa période de probation

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde pour le salarié qui a complété sa période de probation

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

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : (45 000 \$) 50 000 \$
- mort accidentelle : (45 000 \$) 50 000 \$ supplémentaires
- retraité : 12 000 \$ minimum

2. Assurance salaire

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié
COURTE DURÉE

Prestation : (530 \$) 540 \$/sem., 550 \$ à compter du 1^{er} janvier 2002 et 560 \$ à compter du 1^{er} janvier 2003, et ce, pour une période maximale de 39 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 4^e jour, maladie
LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (1 600 \$) 1 800 \$/mois, et ce, pour une durée maximale de 2 ans comprenant la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée et les prestations d'assurance emploi

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments prescrits et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/salarié ou famille sans maximum de prestations ; chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure, acupuncteur, ostéopathe, podologue, orthophoniste et massothérapeute, (40 \$) 45 \$/traitement jusqu'à un maximum de (450 \$) 500 \$/12 mois incluant 30 \$ pour les rayons X ; remboursement à 80 % des

frais d'un psychologue ou d'un psychothérapeute jusqu'à un maximum de (550 \$) 600 \$/an ; chambre semi-privée, (maximum 50 \$/jour) sans maximum ; remboursement d'appareils acoustiques ou leur ajustement, maximum 300 \$/période de 7 ans ; remboursement [N] des frais pour les formulaires d'assurance invalidité, 25 \$/formulaire, maximum 50 \$/an ; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de (1 750 \$) 1 900 \$/an/personne ; traitements de malocclusions et traitements orthodontiques correspondants couverts jusqu'à concurrence de 50 %, avec un maximum à vie de (1 750 \$) 1 900 \$/personne assurée

5. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'achat et de réparation de lunettes jusqu'à un maximum de (200 \$) 250 \$/24 mois/personne ; verres de contact, maximum de 200 \$/24 mois/personne ; remboursement d'un examen de la vue par un ophtalmologiste ou un optométriste 1 fois/24 mois/personne.

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

N.B. Il existe un régime de retraite prématurée dont le coût est défrayé entièrement par l'employeur.

4

Samuel & fils & Cie (Québec) Itée (Laval)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9441
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6 ; hommes : 94
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 6 novembre 2004
- **Date de signature :** 7 février 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
1. Nettoyeur général d'usine, aide extérieur et autres occupations

6 nov. 2001	6 nov. 2002	6 nov. 2003
/heure 17,38 \$ (16,87 \$)	/heure 17,73 \$	/heure 18,08 \$

2. Contrôleur de matériel et autres occupations, 40 salariés

6 nov. 2001	6 nov. 2002	6 nov. 2003
/heure 18,99 \$ (18,44 \$)	/heure 19,37 \$	/heure 19,76 \$

3. Maître mécanicien et maintenance n° 1

6 nov. 2001	6 nov. 2002	6 nov. 2003
/heure 20,57 \$ (19,97 \$)	/heure 20,98 \$	/heure 21,40 \$

Augmentation générale

6 nov. 2001	6 nov. 2002	6 nov. 2003
3 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées et les jours fériés payés dans la période du 6 novembre 2001 au 7 février 2002. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 7 février 2002.

Montants forfaitaires

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 350 \$ payé le 6 novembre 2001, à un autre montant de 350 \$ payé le 6 novembre 2002 et à un dernier montant de 350 \$ payé le 6 novembre 2003.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC province de Québec ou Montréal, 1992 = 100 ; selon le plus élevé des deux

Indice de base : 2^e année — octobre 2002
3^e année — octobre 2003

Mode de calcul

2^e année

Si l'augmentation de l'IPC d'octobre 2003 par rapport à celui d'octobre 2002 excède 4 %, l'excédent est payé jusqu'à un montant maximal de 700 \$ brut.

3^e année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé est payé sous la forme d'un seul montant forfaitaire au plus tard à la 1^{re} paie suivant la publication de l'IPC concerné.

• Primes

Soir : (0,60 \$) 0,80 \$/heure

Nuit : (0,80 \$) 1 \$/heure

• Allocations

Bottines ou chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription :

1 paire/an — nettoyeur de plaques et opérateur de machines à oxycoupage

1 paire/3 ans — autres salariés

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues pour certains postes de travail

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• 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

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

— décès et mutilation accidentels : double indemnité

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

— retraité : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire régulier pour une durée maximale de 26 semaines/période d'incapacité dans une année civile

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation, opération ou chirurgie ; 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : maximum de 575 \$/sem. ou \square 2 495 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée et après s'être prévalu des dispositions de l'assurance emploi

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; 100 % du coût d'appareils auditifs

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 2 000 \$/an et sans limite à vie après une autorisation préalable de 500 \$; les frais sont remboursés selon le barème des honoraires du Québec de 2001 pour l'année 2002, celui de 2002 pour l'année 2003 et celui de 2003 pour l'année 2004 ; remboursement à 50 % des soins d'orthodontie pour les dépendants âgés de 18 ans ou moins, et ce, jusqu'à un maximum à vie de 2 000 \$

5. Soins oculaires

Frais assurés : 300 \$/période de 2 ans pour le remboursement de lentilles correctives incluant les lentilles cornéennes, soit les montures de lunettes et lentilles ou les lentilles seulement

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Le salarié a également la possibilité de prendre une retraite anticipée dès l'âge de 61 ans selon les modalités prévues.

5

**Prelco inc. (Rivière-du-Loup)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ**

8

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (228) 318
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 318
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2002
Échéance de la présente convention : 31 janvier 2005
- **Date de signature :** 15 février 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine N**
32 heures/sem., payées pour 40 heures

• Salaires

1. Aide général, 50 % des salariés

1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004
/heure 15,33 \$ (15,10 \$)	/heure 15,60	/heure 15,91 \$

2. Mécanicien d'entretien

1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004
/heure 20,17 \$ (19,87 \$)	/heure 20,52 \$	/heure 20,93 \$

N.B. À son entrée en fonction, le salarié engagé comme aide général reçoit le salaire suivant :

AIDE GÉNÉRAL

80 % du taux de salaire prévu de 0 à 1 000 heures, 85 % de 1 001 à 2 000 heures, 90 % de 2 001 à 3 000 heures, 95 % de 3 001 à 4 000 heures. À compter de la 4 001^e heure, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire prévu

AIDE GÉNÉRAL OBTENANT UN POSTE CLASSIFIÉ QUALIFIÉ

80 % du taux de salaire prévu de 0 à 1 000 heures, 85 % de 1 001 à 1 500 heures, 90 % de 1 501 à 2 000 heures, 95 % de 2 001 à 3 000 heures. À compter de la 3 001^e heure, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire prévu

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004
1,5 %	1,75 %	2 %

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Samedi : 1,25 \$/heure — salariés des départements de l'emballage et de l'expédition

Chef d'équipe : 1,05 \$/heure

Opération d'une scie électrique fixe : 0,80 \$/heure

Conduite d'un train routier : 20 \$/aller et 20 \$/retour effectué aussi avec un train routier

Ouvrage et voyages en dehors du pays : 5 %/heure travaillée

Outils personnels : l'employeur remplace les outils brisés
remboursement de 900 \$ maximum — à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction survenu dans un endroit désigné par l'employeur comme étant sûr

N.B. Dans le cas d'un incendie ou d'un vol, le salarié assume le premier 100 \$ lors d'une perte totale.

• Allocations

Bottines ou chaussures de sécurité : (100 \$) 110 \$/an, excluant les taxes — salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité sur prescription : fournies par l'employeur lorsque requis et remplacées au besoin sur présentation d'une preuve de détérioration de la vue

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

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

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,5 %
5 ans	3 sem.	11,0 %
10 ans	4 sem.	13,5 %
25 ans N	5 sem.	13,5 %

• 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 ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical attestant du danger existant. Le cas échéant, ce congé est censé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter de la 18^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**IKEA Canada Limited Partnership (Saint-Laurent)
et
Le Syndicat de IKEA Montréal — CSN**

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de 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 fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical, attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité qui peut atteindre 4 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

Cependant, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance groupe comportant au moins les mêmes protections que celles en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

Prime : l'employeur paie (0,33 \$) 0,42 \$/heure travaillée/salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} février de chaque année, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à (1) 2 jours de congés de maladie.

Ces jours peuvent être accumulés jusqu'à la fin de la présente convention collective. Les jours non utilisés sont alors payés aux taux en vigueur à ce moment.

Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés à titre de congés flottants, et ce, pour d'autres motifs que la maladie à la condition qu'une de ces journées soit demandée au moins 10 jours à l'avance par écrit et soit dûment autorisée.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 0,55 \$/heure compensée/salarié, 0,60 \$/heure compensée à compter du 1^{er} février 2004

De plus, au 31 janvier de chaque année, l'employeur verse un montant identique à celui que chaque salarié aura versé au Fonds de solidarité de la FTQ, et ce, jusqu'à un maximum de 100 \$/an/salarié.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (158) 285
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2003
- **Date de signature** : 20 décembre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salarié à temps partiel**
minimum de 4 heures/j, maximum de 8 heures/j
- **Salaires**

1. Tous les salariés

	1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
début	/heure 9,36 \$ (9,18 \$)	/heure 9,64 \$	/heure 9,64 \$
après 36 mois	14,41 \$ (14,13 \$)	14,84 \$	15,29 \$

N.B. Toutefois, si un salarié est embauché à cause d'une expérience très spécifique, l'employeur se réserve le droit de sauter des étapes.

(Tous les nouveaux salariés reçoivent une rémunération de 35 % inférieure à celle prévue pour leur classification pendant les 6 premiers mois de leur emploi, 28 % inférieure de 7 à 12 mois, 20 % inférieure de 13 à 18 mois, 15 % inférieure de 19 à 24 mois, 10 % inférieure de 25 à 30 mois et de 5 % inférieure de 31 à 36 mois [R].)

(Cependant, pour le salarié assujéti à une période maximale de 24 mois, cette période continuera de s'appliquer [R].)

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2001	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003
2 %	3 %	3 %*

* Appliqué sur les taux après 30 mois et après 36 mois et plus.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 31 décembre 2000 au 20 décembre 2001.

Montant forfaitaire

Le salarié qui a travaillé dans la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 et qui est toujours à l'emploi au 31 décembre 2001 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % du salaire payé pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001.

- **Prime**

Responsable des ventes ou d'équipe : 9 % d'écart de salaire avec le salarié régulier — salarié à plein temps

- **Allocations**

Bottes ou souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis par le salarié qui a terminé sa période de probation — salarié (de l'entrepôt libre-service, des lampes, de tapis-textile, d'accessoires de maison, de la récupération et des cuisines-brico) dans les départements des secteurs «logistique», «service à la clientèle», «libre-service», «service alimentaire», «entretien ménager» et le menuisier dans le secteur «communication»

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel admissible a droit comme indemnité à un montant équivalant à la moyenne de son salaire journalier au cours des 2 semaines qui précèdent un jour férié, avec un minimum de 4 heures.

- **Congé mobile**

1 jour/an — salarié qui travaille régulièrement 20 heures et plus/sem.

- **Congés annuels payés**

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

N.B. Le salarié à plein temps ne peut recevoir moins que l'équivalent de 40 heures de salaire comme indemnité de vacances pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

* Le salarié à plein temps qui est chef d'équipe a droit à 3 semaines.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Le congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Après son congé de maternité ou son congé parental, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'un maximum de 3 mois.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, (son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement) elle a droit au congé de maternité prévu.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé qui peut atteindre 6 semaines.

La salariée peut s'absenter du travail et peut être rémunérée à même ses jours de congés de maladie pour tout examen médical lié à sa grossesse effectué par un médecin ou par une sage-femme.

2. Congé de paternité

7 jours, dont un maximum de 5 jours payés s'ils sont ouvrables, maximum de 8 heures/j — salarié régulier

3. Congé d'adoption

7 jours, dont un maximum de 5 jours payés s'ils sont ouvrables, maximum de 8 heures/j — salarié régulier

4. Congé parental

(Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*) Le père et la mère d'un enfant et le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

Cependant, si les deux conjoints sont à l'emploi de l'employeur, ce congé de 1 an peut être réparti entre les deux conjoints successivement.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Le régime des salariés à plein temps s'applique au salarié qui travaille régulièrement 20 heures et plus/semaine sur une base annuelle, et ce, depuis sa dernière date anniversaire d'embauche. Le régime des salariés à temps partiel s'applique au salarié qui travaille régulièrement entre 15 et 20 heures/semaine sur une base annuelle, et ce, depuis sa dernière date anniversaire d'embauche.

1. Congés de maladie

SALARIÉ À PLEIN TEMPS

Le salarié a droit à 1 jour payé/mois jusqu'à un maximum de 12 jours/an.

Les jours non utilisés sont transférés à l'année suivante pourvu que le maximum de jours accumulés au crédit du salarié ne puisse en aucun temps être supérieur à 12 jours.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille régulièrement 20 heures et plus/semaine accumule un maximum de 1 jour de congé/mois, et ce, jusqu'à un maximum de 8 jours/an.

Les jours non utilisés sont transférés à l'année suivante pourvu que le maximum de jours accumulés au crédit du salarié ne puisse en aucun temps être supérieur à 8 jours.

2. Régime de retraite

L'employeur maintient en vigueur un REER comportant les mêmes avantages et conditions que celui déjà en application.

7

Provigo distribution inc., division Maxi & Cie (Montréal)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (168) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 53 ; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 octobre 2007
- **Date de signature :** 30 octobre 2001
- **Durée normale du travail**
8 heures/j maximum, 32 à 38 heures/sem.

Salaires

1. Aide général

	24 juin 2001	24 juin 2002	24 juin 2003	24 juin 2004	24 juin 2005
début	/heure 7,05 \$ (7,14 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,16 \$
maximum	9,31 \$ ¹ (9,13 \$) ⁶	9,50 \$ ²	9,64 \$ ³	9,78 \$ ⁴	9,93 \$ ⁴

24 juin 2006

/heure
7,16 \$
10,08 \$⁵

- ¹ après 4 000 heures
- ² après 4 500 heures
- ³ après 5 000 heures
- ⁴ après 5 500 heures
- ⁵ après 6 000 heures
- ⁶ après 3 500 heures

2. Commis, 118 salariés

	24 juin 2001	24 juin 2002	24 juin 2003	24 juin 2004	24 juin 2005
début	/heure 7,05 \$ (7,14 \$)	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,16 \$
maximum	13,03 \$ ¹ (12,77 \$) ⁶	13,29 \$ ²	13,49 \$ ³	13,69 \$ ⁴	13,90 \$ ⁴

24 juin 2006

/heure
7,16 \$
14,11 \$⁵

- ¹ après 7 000 heures
- ² après 7 500 heures
- ³ après 8 000 heures
- ⁴ après 8 500 heures
- ⁵ après 9 000 heures
- ⁶ après 3 500 heures + 36 mois

3. Réceptionnaire [N]

	24 juin 2001	24 juin 2002	24 juin 2003	24 juin 2004	24 juin 2005
début	/heure 7,14 \$	/heure 7,14 \$	/heure 7,14 \$	/heure 7,14 \$	/heure 7,25 \$
maximum	13,82 \$ ¹	14,10 \$ ²	14,31 \$ ³	14,52 \$ ⁴	14,74 \$ ⁴

24 juin 2006

/heure
7,25 \$
14,96 \$⁵

- ¹ après 8 000 heures
- ² après 8 500 heures
- ³ après 9 000 heures
- ⁴ après 9 500 heures
- ⁵ après 10 000 heures

Augmentation générale

	24 juin 2001	24 juin 2002	24 juin 2003	24 juin 2004	24 juin 2005
	2 %*	2 %*	1,5 %*	1,5 %*	1,5 %*

24 juin 2006

1,5 %*

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 24 juin 2001 au 30 octobre 2001.

Primes

Nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure — entre 21 h et 9 h

Dimanche : 0,80 \$/heure

Boni de Noël : le salarié a droit à 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payable le ou vers le 2^e jeudi de décembre de chaque année.

«Assistant gérant» [N] : 1 \$/heure de plus que le taux de sa classification, et ce, selon les classes 2 ou 3 dépendamment du cas

Commis principal [N] : 0,50 \$/heure de plus que le taux de sa classification, et ce, selon les classes 2 ou 3 dépendamment du cas

Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées au besoin par l'employeur — salarié qui a terminé sa période de probation (et qui travaille dans le rayon de l'aire de vente) sauf pour le commis du rayon de service

- **Jours fériés payés**

(10) 7 jours/an

N.B. Pour chaque jour férié, le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 12 mois précédents.

- **Congés mobiles** **[N]**

3 jours/an

N.B. Au 31 décembre de chaque année, tout congé mobile non pris et non payé est payable jusqu'à un maximum de 3 jours au salarié le ou avant le dernier jeudi du mois de janvier de l'année suivante, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 12 mois précédant le congé mobile.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 12 mois après la date de l'accouchement.

La salariée peut prolonger son congé de maternité pour une période supplémentaire de 6 mois.

- 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

- 1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$ ou 50 000 \$ au choix du salarié ou encore 1 ou 2 fois le salaire annuel au choix du salarié

— salarié à temps partiel : 7 500 \$ jusqu'à l'âge de 65 ans

- 2. Congés de maladie**

Au 30 janvier de chaque année, le salarié (régulier) qui a 12 mois et plus d'ancienneté au 1^{er} janvier a droit à un crédit maximum de 56 heures de congés/an (à raison de 2,84 % du total des heures travaillées ou payées dans la période comprise entre le 15 janvier de l'année précédente et le 15 janvier de l'année en cours). Le salarié qui a moins de 12 mois au 1^{er} janvier a droit à 4,6 heures/mois complet travaillé à titre de salarié régulier, et ce, jusqu'à un maximum de 56 heures.

Les heures non prises ou non payées sont remboursées au salarié le ou avant le 1^{er} mars de chaque année, et ce, au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais courants après une franchise de 25 \$

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie d'une protection individuelle seulement couvrant le même pourcentage et la même franchise.

- 4. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire basé sur la moyenne des heures calculées du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours, et ce, pour les 15 premières semaines d'invalidité

Début : 1^{er} jour, accident ; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire basé sur la moyenne des heures calculées du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

N.B. Le salarié à temps partiel ne bénéficie que de l'assurance salaire de courte durée.

- 5. Soins dentaires**

Prime : l'employeur verse 0,17 \$/heure travaillée/salarié, 0,18 \$/heure à compter du 30 octobre 2005, et ce, au régime des soins dentaires des membres des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Québec

- 6. Soins oculaires**

Frais assurés : remboursement des frais encourus pour une protection familiale jusqu'à un maximum de 110 \$/période de 24 mois consécutifs et le remboursement des frais d'un examen de la vue jusqu'à un maximum de 40 \$/période de 24 mois

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie d'une protection individuelle seulement couvrant les mêmes montants et les mêmes périodes.

- 7. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,55 \$/heure travaillée, 0,65 \$ à compter du 30 octobre 2001, et ce, à la caisse de retraite de fiducie des employés de commerce du Canada.

**La Ville de Laval
et
Le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc.
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (428) 470
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13 ; hommes : 457
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} février 2000
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} février 2003
- **Date de signature :** 19 décembre 2001

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

Période estivale/1^{er} lundi d'avril au 2^e vendredi de novembre

9 heures/j, 36 heures/sem.
40 heures/sem. payées pour 44 heures — salarié des usines de filtration, gardien de garage qui a un horaire en rotation et mécanicien «sénior» en réfrigération en rotation à partir de la fête du Travail

Gardien de bâtisse

moyenne de (42,67) 40 heures/sem. sur un cycle de 3 semaines
moyenne de 36 heures/sem. — période estivale

Gardien de garage

moyenne de 41 heures/sem. par période de 3 semaines

• **Salaires**

1. Gardien de bâtisse et autres occupations, 107 salariés

	2 févr. 2000	2 févr. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	14,06 \$ (13,78 \$)	14,41 \$
éch. 5	17,40 \$ (17,06 \$)	17,84 \$

2. Mécanicien «sénior»/réfrigération et autres occupations

	2 févr. 2000	2 févr. 2001
	/heure	/heure
éch. 1	18,13 \$ (17,77 \$)	18,58 \$
éch. 5	22,65 \$ (22,21 \$)	23,22 \$

N.B. Modification de la structure de l'échelle salariale et reclassification de certaines fonctions.

Augmentation générale

2 févr. 2000	2 févr. 2001
2 %	2,5 %

Rétroactivité

Tous les salariés, ainsi que les salariés qui ont pris leur retraite depuis le 2 février 2000, de même que les successions des salariés décédés depuis cette même date ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 2 février 2000 au 19 décembre 2001. La rétroactivité est payée dans les 45 jours suivant le 19 décembre 2001.

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Mode de calcul

Si la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage des IPC de chaque mois pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002 par rapport à l'IPC du mois correspondant pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 excède 4,5 %, l'excédent est payé.

Mode de paiement

Dans les 15 jours de la publication de l'IPC de décembre 2002, un montant forfaitaire et identique basé sur 2 080 heures est payé pour la période du 2 février 2002 au 1^{er} février 2003 et il est intégré aux taux de salaire le 2 février 2002.

• **Primes**

Nuit : 0,85 \$/heure 2 févr. 2002
0,91 \$/heure

Chef d'équipe : 0,25 \$/heure 2 févr. 2002
0,27 \$/heure

— salarié régulier dirigeant un groupe de salariés pour une durée minimale de 4 heures consécutives

Disponibilité : 25 \$/période de 24 heures 2 févr. 2002
26,80 \$/période de 24 heures

Signaleur souffleuse : 0,55 \$/heure travaillé 2 févr. 2002
0,59 \$/heure travaillée

Ancienneté :

Service continu	Montant
5 ans	70 \$/an
10 ans	140 \$/an
15 ans	210 \$/an
20 ans	280 \$/an
25 ans	350 \$/an
30 ans	420 \$/an
35 ans	490 \$/an

Opérateur/centre de gestion et filtration : 0,50 \$/heure — salarié permanent de la division de l'eau potable, horaire de 12 heures

• **Allocations**

Bottines ou souliers de sécurité : 1 paire/an

Outils personnels : (300 \$) 500 \$/an pour l'achat ou le remplacement d'outils personnels — mécanicien, livreur carrossier et homme de service

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

Le lundi de Pâques est un jour férié et payé sauf s'il survient pendant la période s'étendant du 1^{er} lundi d'avril au 2^e vendredi de novembre.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux régulier
3 ans	20 jours	taux régulier
8 ans	25 jours	taux régulier
16 ans	26 jours	taux régulier
18 ans	27 jours	taux régulier
20 ans	28 jours	taux régulier
22 ans	29 jours	taux régulier
24 ans	30 jours	taux régulier

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde qui peut débuter à compter du 7^e mois de grossesse ou à toute date déterminée par le médecin traitant. Le retour doit s'effectuer dans un délai maximum de 1 an après la date de l'accouchement.

Sur demande, la salariée peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

La salariée reçoit pour les 2 premières semaines de son congé une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, le salarié dont la conjointe accouche peut se prévaloir d'un congé selon les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental **N**

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue jusqu'à concurrence de 6 % des salaires réguliers pour l'année applicable de l'ensemble des salariés permanents. Le coût des protections complémentaires d'assurance vie du salarié, du conjoint et des personnes à charge est défrayé entièrement par le salarié.

N.B. Le coût de l'assurance groupe est établi à 9,26 % de la masse salariale en 2001. À compter du 1^{er} janvier 2002, toute variation du coût est partagée à parts égales entre l'employeur et le salarié.

1. Congés de maladie

Au début de l'année, le salarié régulier a droit à un crédit de 15 jours à raison de 1,25 jour/mois. Ces jours sont payés d'avance vers le (15 janvier) 3 février de chaque année et ils sont non cumulatifs.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier pour une durée maximale de 26 semaines/période d'invalidité incluant le solde des jours de congés de maladie du salarié, lesquels sont rémunérés à 100 % du salaire régulier.

Début : après l'épuisement des congés de maladie

N.B. Le salarié peut utiliser la somme d'argent représentant le montant global du solde de ses vacances annuelles non utilisé auquel il a droit pour la période se terminant le 31 décembre, et ce, pour combler la différence entre 80 % de son salaire et 100 % de son salaire. Cette disposition se termine le 31 décembre de chaque année et ne peut s'appliquer pour le solde des vacances de l'année suivante.

LONGUE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire brut

Début : après les prestations de courte durée

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 7,5 % du salaire régulier du salarié et le salarié contribue pour 6 % de son salaire régulier.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification. Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique.

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 renouvelle-

ment 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 oc-

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

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

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

Crédits

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