

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-9-25)

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

13

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 (2002-09-25)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Olymel, société en commandite (Magog)	Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	1	2
Olymel, société en commandite et Olymel inc. (Saint-Hyacinthe)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P — FTQ	2	3
Usine de congélation de Saint-Bruno inc.	Le Syndicat des employés et employées de l'usine de congélation de Saint-Bruno — CSN	3	5
HABILLEMENT			
Innotex inc. (Richmond et Bromptonville)	Le Syndicat des travailleurs du vêtement de Richmond — CSD	4	6
BOIS			
Tembec Industries inc., Groupe des produits forestiers, division Abitibi-Témiscamingue, usine de Béarn	Le Syndicat des travailleurs de Scierie Béarn — CSN	5	7
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT			
Les Industries Dorel inc. (Montréal-Nord)	Le Bureau conjoint de Montréal, Syndicat du vêtement, textiles et autres industries — FTQ	6	8
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Solaris Québec inc. (L'Ange-Gardien)	Le Syndicat des travailleurs de Solaris Québec (1991) inc. — CSN	7	9
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Osram Sylvania Itée, lampes d'éclairage et de photographie (Drummondville)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania — CSN	8	11
NOTES TECHNIQUES			13

**Olymel, société en commandite (Magog)
et
Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (316) 580
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 25 % ; hommes : 75 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} mai 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mai 2007
- **Date de signature :** 28 juin 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Fin de semaine

(8, 10 ou 12 heures/j) 12 heures/quart

(N.B. Le salarié embauché avant le 1^{er} mai 97 est payé 40 heures pour toute période de 36 heures travaillées **(R)**)

• **Salaires**

1. Préposé à l'emballage, préposé à la transformation et autres salariés

1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
/heure 14,69 \$ (14,09 \$)	/heure 15,19 \$	/heure 15,69 \$	/heure 16,19 \$	/heure 16,59 \$

1^{er} oct. 2006

/heure
16,79 \$

2. Préposé à la salubrité, préposé aux balances et autres salariés, 350 salariés

1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
/heure 15,24 \$ (14,64 \$)	/heure 15,74 \$	/heure 16,24 \$	/heure 16,74 \$	/heure 17,14 \$

1^{er} oct. 2006

/heure
17,34 \$

3. Opérateur à l'emballage, opérateur de fumoir et autres occupations

1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
/heure 15,90 \$ (15,30 \$)	/heure 16,40 \$	/heure 16,90 \$	/heure 17,40 \$	/heure 17,80 \$

1^{er} oct. 2006

/heure
18,00 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 5 \$/heure de moins que le taux prévu pour sa classe. Par la suite, ce montant est réduit de 0,50 \$/heure tous les 6 mois. Après 60 mois, le salarié reçoit le taux de salaire prévu pour sa classe.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006
0,60 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,40 \$/heure

1^{er} oct. 2006

0,20 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} mai 2002 au 28 juin 2002.

• **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — entre 14 h 30 et 2 h 30

Nuit : 0,50 \$/heure — entre 20 h et 9 h

Horaire consécutif : 0,20 \$/heure — sur horaire consécutif sans période de repas

Entraîneur : 1 \$/heure

Salarié titulaire de poste effectuant du travail sur le 4^e quart : 1 heure de crédit payée plus les primes s'y rattachant pour chaque tranche de 9 heures travaillées sur le 4^e quart, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures au taux normal

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottes ou souliers 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.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 ou 5 sem.*	10 %
25 ans (N)	6 sem.	12 %

* Au choix du salarié.

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend la totalité de ses congés annuels entre le 1^{er} septembre et le 30 avril a droit à 2 % de plus à sa paie de congés. Cette disposition ne s'applique pas au salarié qui a plus de 15 ans d'ancienneté ni à celui embauché après le 30 juin 88.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Lorsque survient un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître et lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né ainsi que lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de

maternité, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.

La salariée peut s'absenter sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes*.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour les régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire.

N.B. Le salarié temporaire qui a travaillé plus de 1 600 heures au cours des 12 mois précédant le 1^{er} mai de chaque année est couvert par le régime d'assurance groupe et les soins dentaires **N**.

Le salarié temporaire qui a travaillé plus de 1 200 heures mais moins de 1 600 heures pour la même période est couvert par les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie, mais n'est pas couvert par le régime d'assurance salaire et les soins dentaires **N**.

1. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (0,17 \$) 0,18 \$/heure travaillée à la caisse du Régime des soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,40 \$/heure travaillée/salarié.

N.B. Le salarié temporaire devient admissible dès qu'il a complété 700 heures dans l'année civile qui précède le 1^{er} janvier de chaque année **N**.

De plus, à compter de l'âge de 55 ans, le salarié qui le désire peut réduire le nombre de jours de sa semaine de travail, et ce, dans le cadre d'une préretraite selon les modalités prévues **N**.

Olymel, société en commandite et Olymel inc. (Saint-Hyacinthe)

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (380) 480

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 22 ; hommes : 458

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2002

• **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2009

• **Date de signature :** 5 juillet 2002

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salariés de l'entretien/maintenance

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

12 heures/j, 36 heures/sem. — équipe de fin de semaine

• Salaires

1. Empileur de gras en cube/chaudières, laveur et autres occupations

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004
/heure 18,26 \$ (18,10 \$)	/heure 18,46 \$	/heure 18,71 \$	/heure 18,86 \$	/heure 18,96 \$

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006
/heure 19,11 \$	/heure 19,21 \$	/heure 19,36 \$	/heure 19,46 \$	/heure 19,61 \$

1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008
/heure 19,71 \$	/heure 19,86 \$	/heure 20,01 \$	/heure 20,16 \$

2. Désosseur de fesses et remplaçant temporaire désosseur, 122 salariés

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004
/heure 19,07 \$ (18,91 \$)	/heure 19,27 \$	/heure 19,52 \$	/heure 19,67 \$	/heure 19,77 \$

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006
/heure 19,92 \$	/heure 20,02 \$	/heure 20,17 \$	/heure 20,27 \$	/heure 20,42 \$

1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008
/heure 20,52 \$	/heure 20,67 \$	/heure 20,82 \$	/heure 20,97 \$

3. Mécanicien d'entretien/répartiteur

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004
/heure 19,97 \$ (19,81 \$)	/heure 20,17 \$	/heure 20,42 \$	/heure 20,57 \$	/heure 20,67 \$

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006
/heure 20,82 \$	/heure 20,92 \$	/heure 21,07 \$	/heure 21,17 \$	/heure 21,32 \$
1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008	
/heure 21,42 \$	/heure 21,57 \$	/heure 21,72 \$	/heure 21,87 \$	

N.B. Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux de base à l'embauche, 80 % après 9 mois de service, 85 % après 15 mois, 90 % après 21 mois, 95 % après 30 mois et le taux normal après 36 mois.

(Il existe un système de prime au rendement [R].)

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004
0,16 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure
1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006
0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure
1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008	
0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	

N.B. Applicable au taux de grade 0.
Le différentiel entre chaque grade est de 0,09 \$.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : (0,45 \$) 0,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : (1 paire/18 mois jusqu'à un montant maximum de 130 \$/18 mois — salarié qui a 1 an d'ancienneté dans les départements visés) 1 paire/an et remplacement lorsque requis

N.B. Le salarié qui, dans le cadre de son travail, doit utiliser des chaussures de sécurité orthopédiques a droit à la différence entre le montant payé par l'assurance groupe et le coût réel de telles chaussures [N].

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Cure de désintoxication : 250 \$ — salarié qui fournit une preuve à l'effet qu'il a complété sa cure

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
10 mois	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
24 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

3. 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 consécutives.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur, 55 % à compter du 5 juillet 2002, 60 % au 1^{er} avril 2003, 65 % au 1^{er} avril 2004, 70 % au 1^{er} avril 2005, 75 % au 1^{er} avril 2006 et 80 % au 1^{er} avril 2007 ; payée à 50 % par le salarié, 45 % à compter du 5 juillet 2002, 40 % au 1^{er} avril 2003, 35 % au 1^{er} avril 2004, 30 % au 1^{er} avril 2005, 25 % au 1^{er} avril 2006 et 20 % au 1^{er} avril 2007

N.B. L'employeur paie 100 % de la prime pour l'assurance vie du salarié retraité âgé de 65 ans et plus [N].

De plus, pour le régime de soins dentaires, l'employeur verse un montant tel que prévu.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (35 000 \$) 40 000 \$

— salarié de plus de 65 ans : (5 000 \$) 10 000 \$

— conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$

— enfant : (5 000 \$) 10 000 \$

— perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre : double indemnité

— retraité : (5 000 \$) le salarié a droit à une indemnité selon le tableau [N] suivant :

Âge du retraité	Montant
65 ans	10 000 \$
66 ans	9 000 \$
67 ans	8 000 \$
68 ans	7 000 \$
69 ans	6 000 \$
70 ans et plus	5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire brut, pour une période maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : (75 %) 60 % du salaire jusqu'à un maximum de 2 200 \$/mois, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après 365 jours d'incapacité totale

N.B. L'assurance salaire ne s'applique pas au salarié préretraité.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais de médicaments et du médical majeur, après une franchise de 10 \$/an/famille, et ce, jusqu'à un maximum global (de 100 000 \$/personne assurée) établie en fonction de la police d'assurance

4. Soins dentaires

Le régime prend effet après qu'un délai de 3 mois se sera écoulé depuis le début des cotisations au nom du salarié permanent.

Prime : l'employeur paie (0,16 \$) 0,18 \$/heure normale travaillée/salarié dans le régime de soins dentaires des TUAC, et ce, à compter de la date d'embauche du salarié

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes et verres de contact, 150 \$/an pour la personne assurée de moins de 18 ans ; 150 \$/2 ans pour la personne assurée de 18 ans et plus

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 3,5 % des gains bruts normaux du salarié. Cependant, le salarié qui le désire peut contribuer pour un pourcentage plus élevé

N.B. À partir de l'âge de 50 ans, le salarié qui désire prendre une retraite anticipée et participer à un programme d'aide financière paie une cotisation supplémentaire de 3,5 % de son salaire. Cette retraite anticipée peut être prise entre l'âge de 55 ans et l'âge de 65 ans.

3

**Usine de congélation de Saint-Bruno inc.
et
Le Syndicat des employés et employées de l'usine de congélation de Saint-Bruno — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 septembre 2002
Échéance de la présente convention : 30 septembre 2007
Date de signature : 26 juillet 2002
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Préposé aux tables d'inspection
5 jours/sem., 35 heures/sem.
(Empaquetage [R])
(5 jours/sem., 37,5 heures/sem.)

(Préposé au ménage/empaquetage, congélation et entretien [R])

(5 jours/sem., 40 heures/sem.)

N.B. Pendant la période des récoltes, le salarié peut travailler, en temps normal, un maximum de 10 heures/jour et de 50 heures/sem. Le salarié a alors droit à une période de repos hebdomadaire de 48 heures/sem. qui est réduite à 24 heures/sem. pendant la période du 1^{er} août au 15 septembre.

De plus, pendant la période mentionnée plus haut, le responsable à l'entretien mécanique, le mécanicien d'entretien et le chef d'équipe peuvent travailler 60 heures/sem. en temps normal, mais l'employeur doit leur accorder un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

• **Salaires**

1. Préposé aux tables d'inspection/restauration

1^{er} oct. 2002

/heure
9,30 \$
(9,12 \$)

2. Opérateur de chariot élévateur/pileur/dompeur et autres occupations, 10 salariés

1^{er} oct. 2002

/heure
10,30 \$
(10,09 \$)

3. Responsable à l'entretien mécanique

1^{er} oct. 2002

/heure
19,53 \$
(19,15 \$)

N.B. Reclassification des emplois.

À compter du 1^{er} octobre 2005, les parties se rencontreront pour négocier les salaires pour les années 2005 et 2006.

Augmentation générale

1^{er} oct. 2002 1^{er} oct. 2003 1^{er} oct. 2004

2 % 2 % 2 %

• **Primes**

Chef d'équipe : (1,15 \$) 1,90 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : 500 \$/an — responsable ou (préposé à l'entretien mécanique [R]) mécanicien d'entretien

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de la période prévue en raison de son état de santé a droit de prolonger son congé sur présentation d'un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité, et ce, pour une durée de 6 semaines sans solde si l'état de santé de son enfant l'exige.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle est réputée en congé de maternité et ce congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental **[N]**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur convient de maintenir une assurance groupe comprenant une assurance vie et une assurance maladie, et ce, pour le salarié qui a accumulé plus de 35 semaines de travail au cours de 12 mois.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 0,5 jour/20 jours travaillés, maximum 6 jours/an. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et ils sont monnayables à 100 % de leur valeur à la fin de l'année civile ou à la 1^{re} paie au début de l'année suivante.

N.B. À l'occasion, ces congés peuvent être accordés au salarié pour des raisons personnelles autres que maladie après entente entre l'employeur et le salarié.

2. Régime de retraite **[N]**

Cotisation : à compter du 1^{er} octobre 2004, l'employeur verse pour chaque année de la convention collective et pour chaque salarié qui a plus d'un an d'ancienneté, un montant calculé sur la base des gains bruts du salarié accumulés entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre de l'année suivante, et ce, dans un régime enregistré d'épargne-retraite immobilisé.

Le premier montant sera calculé sur les gains bruts du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2005 et sera de 2 %. Pour les autres années de la convention collective, ce montant sera de 1 %/an.

Innotex inc. (Richmond et Bromptonville) et Le Syndicat des travailleurs du vêtement de Richmond — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 145
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 130 ; hommes : 15
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** production
 - **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2002
 - **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
 - **Date de signature :** 8 juillet 2002
 - **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 39 heures/sem. ou 37,5 heures/sem.
- (Section « Hockey » **[R]**)**
(7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.)
(23 heures/sem. — fin de semaine)

• Salaires

1. Entretien

	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004
début	/heure 8,08 \$ (7,88 \$)	/heure 8,28 \$	/heure 8,48 \$
après 14 mois	9,01 \$ (8,81 \$)	9,21 \$	9,41 \$
1^{er} avril 2005	1^{er} avril 2006		
/heure	/heure		
8,68 \$	8,88 \$		
9,61 \$	9,81 \$		

2. Couturière, 80 salariées

	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004
début	/heure 8,08 \$ (7,88 \$)	/heure 8,28 \$	/heure 8,48 \$
après 14 mois	9,23 \$ (9,03 \$)	9,43 \$	9,63 \$
1^{er} avril 2005	1^{er} avril 2006		
/heure	/heure		
8,68 \$	8,88 \$		
9,83 \$	10,03 \$		

3. Mécanicien classe 1

	1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004
début	/heure 14,12 \$ (13,92 \$)	/heure 14,32 \$	/heure 14,52 \$
après 14 mois	15,66 \$ (15,46 \$)	15,86 \$	16,06 \$
1^{er} avril 2005	1^{er} avril 2006		
/heure	/heure		
14,72 \$	14,92 \$		
16,26 \$	16,46 \$		

N.B. Il existe un système de rémunération au rendement et des salariés payés à la pièce.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
0,20 \$/heure				

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} avril 2002 au 8 juillet 2002.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Inspection de produits : 0,25 \$/heure

Ancienneté : 2 % du salaire brut global des 12 derniers mois finissant avec la paie la plus rapprochée du 30 novembre — salarié qui a 12 mois d'ancienneté

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur.

5

**Tembec Industries inc., Groupe des produits forestiers, division Abitibi-Témiscamingue, usine Béarn et
Le Syndicat des travailleurs de Scierie Béarn — CSN**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (120) 130

• Répartition des salariés selon le sexe

hommes : 130

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 30 septembre 2001

• Échéance de la présente convention : 30 septembre 2005

• Date de signature : 6 juin 2002

• Durée normale du travail

Équipe de jour

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de soir ou de nuit

10 heures/quart, 40 heures/sem.

Gardien

36,25 ou 32 heures/sem.

Mécanicien à l'usine de sciage

40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

36 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Journalier

1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004
/heure 17,82 \$ (17,42 \$)	/heure 18,27 \$	/heure 18,72 \$	/heure 19,17 \$

2. Homme de ménage, gardien et autres occupations, 18 salariés

1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004
/heure 18,04 \$ (17,64 \$)	/heure 18,49 \$	/heure 18,94 \$	/heure 19,39 \$

3. Électricien classe "C"

1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004
/heure 22,75 \$ (22,35 \$)	/heure 23,20 \$	/heure 23,65 \$	/heure 24,10 \$

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2001	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004
0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2001 au 6 juin 2002.

• Primes

Soir et nuit : (0,30 \$) 0,35 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure — (secteur électrique **R**) limerie et cour de bois rond

Coordonnateur et/ou remplaçant superviseur : 2 \$/heure — pour un surplus de travail lorsqu'il y a une responsabilité exigée par des obligations de gestion d'équipe et/ou de département

• Allocations

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

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

Bottes ou espadrilles de sécurité : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

Outils personnels perdus ou brisés :

(350 \$) 375 \$/an

— machiniste

(250 \$) 275 \$/an — mécanicien soudeur/entretien rabotage, mécanicien soudeur/entretien, mécanicien soudeur/entretien aux écorceurs, électricien, électrotechnicien, mécanicien soudeur préventif, ainsi que **N** affûteur de couteaux mécanicien soudeur en santé sécurité et homme de cour et d'entretien général mécanicien soudeur

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	5,0 %
2 ans	10 jours	6,0 %
3 ans	10 jours	7,0 %
5 ans	15 jours	7,5 %
8 ans	15 jours	8,0 %
(12) 10 ans	20 jours	8,0 %
15 ans	20 jours	9,0 %
20 ans	25 jours	10,0 %
25 ans N	25 jours	10,5 %

• **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 : payée à 100 % par l'employeur pour les régimes d'assurance vie et d'assurance maladie ; payée à 100 % par le salarié pour le régime d'assurance salaire de courte durée et de longue durée

L'employeur et le syndicat s'entendent pour confirmer que les coûts globaux attribuables au régime d'assurance groupe des syndiqués de Béarn sont partagés à 50 % par l'employeur et à 50 % par le syndicat. Pour maintenir ce partage, les ajustements se feront sur le plan des coûts relatifs au régime des soins dentaires.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2 fois le salaire annuel
- mort accidentelle : 4 fois le salaire annuel
- conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$
- enfant : (2 000 \$) 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 8^e jour, maladie
LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après la 26^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée pour le salarié à plein temps qui a accompli sa période de probation ; remboursement à 90 % des frais médicaux admissibles après une franchise de 25 \$/année civile/famille ou salarié ; produits ou services prescrits ; frais de chiropraticien, naturopathe et autres professionnels jusqu'à un maximum de 20 traitements/année civile, (15 \$) 20 \$/traitement et (300 \$) 400 \$/année civile pour chaque catégorie de spécialiste et pour chaque personne assurée ; transport par ambulance aller et retour à l'hôpital le plus rapproché

4. Soins dentaires

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 3 % du salaire brut du salarié. Le salarié choisit une des (deux) trois possibilités suivantes, soit de déposer (2 % dans le REER collectif et 1 % dans le Fond d'actions CSN ou 3 % dans le REER collectif) le pourcentage prévu dans le REER collectif, le REER collectif et le «FondAction CSN» ou **N** le «Fondation CSN».

N.B. En plus du 3 % de chacune des parties, l'employeur et le salarié déposent respectivement 0,5 % du salaire brut du salarié, et ce , dans le «FondAction CSN» **N**.

Le salarié qui le désire peut se faire prélever plus de (3 %) 3,5 % du salaire brut pour son REER collectif et/ou Fond d'actions CSN. Il pourra le faire 2 fois/an, soit les 1^{er} janvier et 1^{er} juin .

Les Industries Dorel inc. (Montréal-Nord)
et

Le Bureau conjoint de Montréal, Syndicat du vêtement, textiles et autres industries — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (235) 230
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 25 % ; hommes : 75 %
- **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 :** 18 février 2002

Durée normale du travail

40 heures/sem.

Salaires

1. Journalier, 200 salariés

	1 ^{er} févr. 2002	2 juill. 2003	2 juill. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	7,80 \$ (7,60 \$)	8,10 \$	8,40 \$
après 12 mois	8,10 \$ (7,90 \$)	8,40 \$	8,70 \$

2. Salarié de la maintenance niveau 1

	1 ^{er} févr. 2002	2 juill. 2003	2 juill. 2004
	/heure	/heure	/heure
après 3 mois	15,70 \$ (15,50 \$)	16,00 \$	16,30 \$
après 12 mois	16,00 \$ (15,80 \$)	16,30 \$	16,60 \$

N.B. Reclassification des emplois

Il existe une échelle salariale pour les salariés embauchés à compter du 18 février 2002.

Augmentation générale

	1 ^{er} févr. 2002	2 juill. 2003	2 juill. 2004
	/heure	/heure	/heure
	0,20 \$	0,30 \$	0,30 \$

Primes

Soir : 0,25 \$/heure — entre (15 h) 15 h 30 et 24 h

Nuit : 0,50 \$/heure — entre (23 h) 22 h 30 et 7 h

Chef d'équipe **N** : 1 \$/heure

Allocations

Chaussures de sécurité :

65 \$/an maximum

Masques de soudure : l'employeur paie 100 % du coût d'achat — soudeur et apprenti soudeur

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

Chemises de protection **N** : 100 \$/an maximum — soudeur du département de métal

Pantalons et chemises de protection : 100 \$/an maximum — salarié de maintenance.

Jours fériés payés

12 jours/an

Congés annuels payés

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

Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 4 % du salaire de chaque salarié à la production de l'unité de négociation, incluant le salarié en période de probation.

7

**Solaris Québec inc. (L'Ange-Gardien)
et
Le Syndicat des travailleurs de Solaris Québec (1991)
inc. — CSN**

Nombre de salariés de l'unité de négociation : (120) 185

Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 20 ; hommes : 165

Statut de la convention : renouvellement

Catégorie de personnel : production

Échéance de la convention précédente : 31 janvier 2003

Échéance de la présente convention : 31 janvier 2007

Date de signature : 6 mai 2002

Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Salaires

1. Assembleur, 98 salariés

6 mai 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
14,11 \$ (14,11 \$)	14,39 \$	14,68 \$	14,97 \$	15,27 \$

2. Préposé au service

6 mai 2002	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,40 \$ (18,40 \$)	18,77 \$	19,14 \$	19,53 \$	19,92 \$

N.B. Le nouveau salarié, engagé avant le 6 mai 2002, reçoit 80 % du taux de l'occupation pendant les premiers 18 mois de service et 90 % à compter du 19^e mois jusqu'au 36^e mois.

Par la suite, soit à compter du 37^e mois, le salarié reçoit 100 % du taux de l'occupation.

Le nouveau salarié, engagé après le 6 mai 2002, reçoit 75 % du taux de l'occupation pendant les premiers 18 mois de service et 85 % à compter du 19^e mois jusqu'au 36^e mois. Par la suite, soit à compter du 37^e mois, le salarié reçoit 100 % du taux de l'occupation.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
2 %	2 %	2 %	2 %

• **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure 1^{er} janv. 2003
0,55 \$/heure

Chef d'équipe : 0,60 \$/heure 1^{er} janv. 2003
0,80 \$/heure

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité :

0,06 \$/heure travaillée — salarié de l'intérieur
 0,09 \$/heure travaillée — salarié de l'extérieur et peintre

Survêtements pour la période hivernale : l'employeur paie 75 % du coût des survêtements nécessaires — salarié qui doit travailler à l'extérieur de façon régulière

Vêtements de travail : l'employeur paie 75 % du coût et le salarié paie 25 % — camionneur

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

N.B. Sur demande expresse à cet effet, le salarié qui a 10 années de service peut bénéficier de 5 semaines de vacances payées à 10 % du salaire brut. La 5^e semaine doit cependant être prise entre le début d'octobre et la fin de février.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge scolaire ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :
 — salarié : 2 fois le salaire annuel
 — mort et mutilation accidentelles : double indemnité
 — conjoint : 10 000 \$
 — enfant de 24 h et plus : 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire non imposable jusqu'à un maximum de 750 \$/sem. pour une durée maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel non imposable jusqu'à un maximum de 2 500 \$/mois

3. Soins dentaires

Le salarié qui a 1 an de service est inscrit dès qu'il a rempli la formule d'adhésion. Les bénéficiaires cessent à la date à laquelle son emploi prend fin pour toute raison, incluant la retraite ou la mise à pied.

Le régime comprend 3 modules, soit les modules A, B et C.

MODULE A

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base jusqu'au maximum prévu plus bas

MODULE B

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais de prothèses, soit l'achat de prothèses initiales amovibles complètes ou partielles jusqu'à un maximum de 1 fois/5 ans, le remplacement de prothèses existantes amovibles ou partielles sous réserves des conditions prévues et le réajustement ou la réparation des prothèses amovibles. Le remboursement est sujet à un maximum de 1 000 \$/an/personne assurée et s'applique à la somme des frais remboursés sous les modules A et B.

MODULE C

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais encourus pour corriger tout traitement nécessaire à la correction d'une « malocclusion » des dents, et ce, jusqu'à un maximum de 1 500 \$ à vie/personne assurée

Tous les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 50 \$/an selon les tarifs de l'année précédente de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec, soit ceux du 1^{er} janvier 2001 à compter du 1^{er} janvier 2002, ceux du 1^{er} janvier 2002 au 1^{er} janvier 2003, ceux du 1^{er} janvier 2003 au 1^{er} janvier 2004, ceux du 1^{er} janvier 2004 au 1^{er} janvier 2005, ceux du 1^{er} janvier 2005 au 1^{er} janvier 2006 et ceux du 1^{er} janvier 2006 au 1^{er} janvier 2007.

4. Régime de retraite **N**

Le salarié qui reçoit 100 % du taux de son occupation est considéré "salarié admissible" pour adhérer de façon facultative à une REER collectif.

Cotisation : à compter du 1^{er} février 2003, la contribution de l'employeur, jusqu'au 31 janvier 2005, est équivalente à celle du salarié admissible sans toutefois dépasser le montant le moins élevé de ces deux possibilités, soit 150 \$ ou 0,5 % du salaire normal du salarié, 200 \$ ou 0,7 % à compter du 1^{er} février 2005 et 300 \$ ou 1 % à compter du 1^{er} février 2006. Le salarié qui adhère au REER doit cotiser, chaque année, le minimum prescrit.

8

Osram Sylvania Itée, lampes d'éclairage et de photographie (Drummondville)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (300) 461
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 206 ; hommes : 255
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 16 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 16 novembre 2005
- **Date de signature :** 1^{er} avril 2002
- **Durée normale du travail**
 8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
 2 jours/sem., 24 heures/sem. — salarié de l'équipe 6/département du fluorescent **N**
 3 jours/sem., 30 heures/sem. — mécanicien de production, technicien en robotique **N**
- **Salaires**
 1. Journalier

	1 ^{er} avril 2002	11 nov. 2002	10 nov. 2003	8 nov. 2004
min.	/heure 12,71 \$ (12,34 \$)	/heure 13,06 \$	/heure 13,39 \$	/heure 13,76 \$
max.	15,56 \$ (15,11 \$)	15,99 \$	16,39 \$	16,84 \$

2. Mécanicien et autres occupations, 68 salariés

	1 ^{er} avril 2002	11 nov. 2002	10 nov. 2003	8 nov. 2004
min.	/heure 16,97 \$ (15,73 \$)	/heure 17,44 \$	/heure 17,88 \$	/heure 18,37 \$
max.	20,78 \$ (19,42 \$)	21,35 \$	21,88 \$	22,48 \$

3. Chef de groupe de maintenance

	1 ^{er} avril 2002	11 nov. 2002	10 nov. 2003	8 nov. 2004
min.	/heure 20,62 \$ (19,27 \$)	/heure 21,19 \$	/heure 21,72 \$	/heure 22,32 \$
max.	22,56 \$ (21,15 \$)	23,18 \$	23,76 \$	24,41 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} avril 2002	11 nov. 2002	10 nov. 2003	8 nov. 2004
	3 %	2,75 %	2,5 %	2,75 %

Rétroactivité

Le salarié, incluant celui qui a quitté son emploi entre le 16 novembre 2001 et le 1^{er} avril 2002, a droit à la rétroactivité des salaires et des ajustements pour toutes les heures payées dans la période du 17 novembre 2001 au 1^{er} avril 2002.

Ajustement

	1 ^{er} avril 2002
Mécanicien, chef de groupe de maintenance et autres salariés d'entretien	0,75 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base

- 1^{re} année — octobre 2001
- 2^e année — octobre 2002
- 3^e année — octobre 2003
- 4^e année — octobre 2004

Mode de calcul

1^{re} année

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2002 par rapport à celui d'octobre 2001. Si l'augmentation de l'IPC de janvier 2002 excède 6 % par rapport à celui d'octobre 2001, un montant équivalant à 1 % du taux de salaire sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC.

2^e, 3^e et 4^e années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant intégré aux taux de salaire sera payé à compter de la 1^{re} semaine du mois suivant la publication de l'IPC concerné. De plus, à la fin de chacune des années de la convention, les taux de salaire seront augmentés de la fraction de 1 % non payée de chacune de ces années, s'il y a lieu, et ce, à compter de la 1^{re} semaine comportant 3 jours ouvrables et plus du mois de décembre.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure
 — salarié dont la majorité des heures travaillées se situent entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,70 \$/heure
 — salarié dont la majorité des heures travaillées se situent entre 0 h et 8 h

Jour : 0,42 \$/heure — salarié qui travaille sur l'équipe de jour du mardi au samedi

Fin de semaine [N]: 2 \$/heure — salarié de l'équipe 6 / département du fluorescent

Travaux spéciaux : différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-12 pour toutes les heures travaillées — salarié d'entretien de grade NA-11 qui doit faire des travaux spéciaux en l'absence d'un grade NA-12 ou du supérieur immédiat

différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-11.5 pour toutes les heures travaillées à des travaux spéciaux — électricien/électronicien de grade NA-11 en l'absence d'un chef d'équipe « électronique et électricité de département » de grade NA-11.5

Samedi, dimanche ou congé férié : 1 \$/heure — mécanicien de production de grade NA-11 au département « fluorescent » qui dirige le travail d'autres mécaniciens de production de grade NA-11 et/ou de tout autre salarié affecté à des travaux d'entretien

- **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription : maximum 50 \$/2 ans ou fournies par l'employeur 1 fois/2 ans

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

- **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/an

Équipe du mardi au samedi [N]

2001-2002	2002-2003	2004-2005
6 jours/an	14 jours/an	13 jours/an

Équipe de fin de semaine [N]

3^e équipe, 30 heures/sem.

2001-2002	2002-2003	2004-2005
10 jours/an	9 jours/an	11 jours/an

Équipe 6, 24 heures/sem.

2001-2002	2002-2003	2003-2004
9 jours/an	8 jours/an	9 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, le congé de maternité est d'une durée de 15 semaines ou moins, à la discrétion de la salariée.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

De plus, la ou le salarié qui a 5 ans d'ancienneté peut obtenir une absence autorisée sans solde d'un minimum de 24 mois et d'un maximum de 60 mois pour lui permettre d'éduquer son enfant âgé de moins de 7 ans.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur à l'exception de l'assurance vie contributive, l'assurance vie pour personnes à charge et l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais médicaux admissibles sans franchise ; remboursement des honoraires de psychologue, clinicien, podiatre, ostéopathe, naturopathe, orthothérapeute, physiothérapeute et autre thérapeute ou technicien, maximum 400 \$/année civile/personne

2. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le barème de 2000 à compter du 1^{er} avril 2002 et celui de 2002 au 8 novembre 2004

N.B. Le nouveau salarié embauché après le 1^{er} avril 2002 est couvert par ce régime après 1 an de service.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

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 selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

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

Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Crédits

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