

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

## **Les ententes négociées** 2

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

## **Notes techniques** 25

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2003-07-16)*

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

| Employeur  | Syndicat  | N° | Page |
|--|---|----|------|
| <b>ALIMENTS</b>  |   |    |      |
| Kraft Canada inc. (LaSalle)  | L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 766P — FTQ                     | 1  | 4    |
| <b>PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE</b>                                     |   |    |      |
| Ipex inc. (Saint-Jacques)  | Le Syndicat du plastique de Saint-Jacques — CSN   | 2  | 5    |
| <b>TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION</b>                                |   |    |      |
| J.L. de Ball Canada inc. (Granby)  | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ | 3  | 6    |
| <b>PRODUITS TEXTILES</b>   |   |    |      |
| Fils spécialisés Cavalier inc., filature Saint-Georges                   | Le Syndicat des salariés de la filature Saint-Georges — CSD   | 4  | 8    |
| <b>HABILLEMENT</b>   |   |    |      |
| Canadelle, une division de la société en commandite Canadelle (Montréal) | L'Association des employés de Canadelle inc., usine de Montréal   | 5  | 9    |
| <b>BOIS</b>  |   |    |      |
| Les Portes Cascades inc. (Saint-Hyacinthe et Saint-Dominique)            | Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Portes Cascades — CSN   | 6  | 10   |
| Domtar inc. (Grand-Remous)   | Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la scierie Grand-Remous — FTPF-CSN   | 7  | 11   |
| <b>PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b>                                |   |    |      |
| Alcoa Itée, aluminerie de Baie-Comeau                                    | Le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau — CSN   | 8  | 13   |

| Employeur  | Syndicat   | N° | Page |
|--|--|----|------|
| <b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b> |  |    |      |
| Fabnor inc. (Sept-Îles)  | Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7075-15 — FTQ   | 9  | 14   |
| Les Aciers Canam, Structal (Québec) une division de Le Groupe Canam Manac inc.               | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ  | 10 | 15   |
| Industries de câbles d'acier Itée (Pointe-Claire)  | Le Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de Pointe-Claire — CSN  | 11 | 17   |
| <b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>   |  |    |      |
| EMS Technologies Canada Itée (Sainte-Anne-de-Bellevue)                                       | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ | 12 | 19   |
| <b>COMMERCE DE GROS Machines, matériel et fournitures</b>                                    |  |    |      |
| Les Industries Wajax Itée (Lachine)  | Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ  | 13 | 21   |
| <b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>                           |  |    |      |
| Mon Marché Breton (Bromont)  | Le Syndicat des employés de Métro Bromont — FTQ  | 14 | 23   |
| NOTES TECHNIQUES .....   |  |    | 25   |

**Kraft Canada inc. (LaSalle)**  
**et**  
**L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 766P — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (275) 240
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes : 55 ; hommes : 185
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 18 mai 2002
- **Échéance de la présente convention :** 21 mai 2005
- **Date de signature :** 21 mars 2003
- **Durée normale du travail**  
 8 heures/j, 40 heures/sem.

#### Horaire 2-2-3

12 heures/j, moyenne de 42,5 heures/sem.

#### • Salaires

1. Préposé à l'unité mobile et autres occupations

| 19 mai 2002                      | 18 mai 2003        | 16 mai 2004        |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure<br>18,88 \$<br>(18,38 \$) | /heure<br>19,28 \$ | /heure<br>19,68 \$ |

2. Préposé à l'expédition et autres occupations, 70 salariés

| 19 mai 2002                      | 18 mai 2003        | 16 mai 2004        |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure<br>19,78 \$<br>(19,28 \$) | /heure<br>20,18 \$ | /heure<br>20,58 \$ |

3. Maître électricien

| 19 mai 2002                      | 18 mai 2003        | 16 mai 2004        |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| /heure<br>25,13 \$<br>(24,30 \$) | /heure<br>25,63 \$ | /heure<br>26,08 \$ |

#### Augmentation générale

|                     | 19 mai 2002   | 18 mai 2003   | 16 mai 2004   |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Groupe ancienneté A | 0,50 \$/heure | 0,40 \$/heure | 0,40 \$/heure |
| Groupe ancienneté B | 0,60 \$/heure | 0,50 \$/heure | 0,45 \$/heure |
| Groupe ancienneté C | 0,50 \$/heure | 0,40 \$/heure | 0,40 \$/heure |

#### Ajustements

|                    | 19 mai 2002   |
|--------------------|---------------|
| Maître électricien | 0,23 \$/heure |

#### • Primes

**Après-midi :** 0,50 \$/heure — début entre 9 h et 17 h

**Nuit :** 0,50 \$/heure — début entre 17 h et 6 h 30, sauf le salarié qui, à sa demande, débute son quart de travail entre 6 h et 6 h 30

#### Opérations continues :

0,50 \$/heure — entre 15 h et 19 h, équipe de jour  
 0,50 \$/heure — entre 19 h et 7 h, équipe de nuit

**Tâches spécifiques [N] :** 0,50 \$/heure — salarié libéré pour exécuter des tâches liées aux sujets suivants : « SIMDUT », eaux usées, formateur de chariots élévateurs et formateur de brigade incendie

#### • Allocations

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

**Outils personnels :** 240 \$/an <sup>1<sup>er</sup> janv. 2003</sup> 265 \$/an  
 — salarié de métier du service de l'entretien qui a 1 an d'ancienneté

**Souliers ou bottes de sécurité :** <sup>1<sup>er</sup> janv. 2003</sup> 145 \$/an <sup>1<sup>er</sup> janv. 2004</sup> 155 \$/an  
 135 \$/an

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

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

#### • Congé personnel

1 jour/an

#### • Congés annuels payés

| Années de service | Durée  | Indemnité           |
|-------------------|--------|---------------------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 % ou taux normal  |
| 3 ans             | 3 sem. | 6 % ou taux normal  |
| 10 ans            | 4 sem. | 8 % ou taux normal  |
| 20 ans            | 5 sem. | 10 % ou taux normal |
| 25 ans            | 6 sem. | 12 % ou taux normal |

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

L'employeur paie un montant équivalant à la différence entre les prestations de l'assurance emploi et les prestations d'invalidité de courte durée pour une période de 6 semaines à partir de la date d'accouchement.

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

##### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

##### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

De plus, sur demande écrite, la ou le salarié a droit à un congé sans solde couvrant la période nécessaire pour remplir les exigences légales de l'adoption.

##### 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 34 semaines.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

##### RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— retraité : 10 000 \$ décroissant de 1 000 \$/an, minimum 5 000 \$

##### RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :

— salarié : jusqu'à 8 fois le salaire de base, 500 000 \$ maximum

— conjoint : jusqu'à 50 % de la garantie du salarié

— enfant : 5 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : montant variable selon la perte subie

#### 2. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à un crédit de 10 jours/an qu'il peut cumuler jusqu'à un maximum de 130 jours. Le salarié admissible reçoit des indemnités de base à raison de 75 % du taux de salaire de base après un délai de carence de 2 jours ouvrables pour autant de jours qu'il a à son crédit ou pour au moins 75 jours/invalidité pourvu que l'invalidité soit continue. Il n'y a pas de délai de carence dans les cas d'accident ou d'hospitalisation.

#### 3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

##### COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du taux de salaire de base pour une durée maximale de 26 semaines incluant les congés de maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 67 % du salaire de base mensuel, maximum 15 000 \$/mois, jusqu'à la fin de l'invalidité, le décès ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le régime de base ; payée à 100 % par le salarié pour le régime complémentaire

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins hospitaliers jusqu'à un maximum de 10 000 \$/an ; 100 % des médicaments prescrits, maximum 1 200 \$/an ; soins d'un physiothérapeute, psychologue, ostéopathe, podiatre, chiropraticien, naturopathe, orthophoniste diplômé et acupuncteur jusqu'à un maximum de 500 \$/an pour tous les services admissibles combinés ; appareils auditifs, 300 \$/personne/36 mois ; lentilles cornéennes ou lunettes et/ou examen de la vue sur ordonnance jusqu'à un maximum de 150 \$/personne/24 mois ; remboursement de plusieurs autres

frais admissibles ; (remboursement jusqu'à concurrence de 250 000 \$ à vie/personne n'incluant pas le coût de la portion du régime médicaments [R])

#### 5. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 80 % des services de base et restaurations majeures jusqu'à un maximum de 1 200 \$/an/personne ; à 80 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 2 000 \$ ; remboursement (après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille) sans franchise selon le guide de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 101 \$/mois

**N.B.** Le salarié peut participer à un programme d'épargne jusqu'à un maximum de 6 % du salaire incluant la rémunération des heures supplémentaires. L'employeur verse des cotisations égales à (35 %) 40 % de la contribution du salarié.

5

2

**Ipex inc. (Saint-Jacques)**

**et**

**Le Syndicat du plastique de Saint-Jacques — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 61
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 61
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2007
- **Date de signature :** 9 avril 2003
- **Durée normale du travail**  
moyenne de 37,33 heures/sem. — salarié sur les quarts  
moyenne de 40 heures/sem. — électromécanicien, mécanicien à l'entretien et outilleur  
moyenne de 42 heures/sem. — mélangeur, réceptionnaire expéditionnaire
- **Salaires**

1. Journalier et opérateur emballer, 40 salariés

| 1 <sup>er</sup> sept. 2002       | 1 <sup>er</sup> sept. 2003 | 1 <sup>er</sup> sept. 2004 | 1 <sup>er</sup> sept. 2005 | 1 <sup>er</sup> sept. 2006 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure<br>14,33 \$<br>(13,91 \$) | /heure<br>14,72 \$         | /heure<br>15,09 \$         | /heure<br>15,47 \$         | /heure<br>15,89 \$         |

2. Électricien classe « C »

| 1 <sup>er</sup> sept. 2002       | 1 <sup>er</sup> sept. 2003 | 1 <sup>er</sup> sept. 2004 | 1 <sup>er</sup> sept. 2005 | 1 <sup>er</sup> sept. 2006 |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| /heure<br>20,31 \$<br>(19,72 \$) | /heure<br>20,87 \$         | /heure<br>21,39 \$         | /heure<br>21,93 \$         | /heure<br>22,53 \$         |

**N.B.** Le nouveau salarié engagé à titre d'opérateur emballeur et de journalier reçoit 70 % du taux prévu à sa classification, 75 % après 60 jours de travail, 80 % après 1 an, 85 % après 2 ans, 90 % après 3 ans et 95 % après 4 ans. Après 5 ans, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

### Augmentation générale

| 1 <sup>er</sup> sept. 2002 | 1 <sup>er</sup> sept. 2003 | 1 <sup>er</sup> sept. 2004 | 1 <sup>er</sup> sept. 2005 | 1 <sup>er</sup> sept. 2006 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 3 %                        | 2,75 %                     | 2,5 %                      | 2,5 %                      | 2,75 %                     |

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> septembre 2002 au 9 avril 2003. La rétroactivité est payée au salarié au plus tard le 7 mai 2003.

### Montant forfaitaire

Un montant de 200 \$ est payé à tous les salariés sur la paie suivant le 9 avril 2003.

#### • Primes

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

**Nuit** : 0,70 \$/heure

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

**Transition** : 0,55 \$/heure — opérateur emballeur, expéditionnaire réceptionnaire, journalier et opérateur mélangeur

**N.B.** Toutefois, cette prime n'est pas payée aux opérateurs emballeurs et aux journaliers qui n'ont pas été au service de l'employeur pendant un minimum de 5 ans.

#### OPÉRATIONS CONTINUES

**Samedi** : 0,85 \$/heure

**Dimanche et congés payés** : 1,70 \$/heure

#### • Allocations

**Souliers ou bottines de sécurité** : 110 \$/an maximum plus les taxes si le salarié les achète chez le détaillant désigné par l'employeur ou 100 \$/an maximum incluant les taxes si le salarié se les procure ailleurs.

De plus, si nécessaire, l'employeur fournit une deuxième paire de souliers de sécurité aux mêmes conditions prévues pour assurer la sécurité des électromécaniciens, des outilleurs, des mécaniciens à l'entretien, des poseurs de moules et des électriciens.

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

**Lunettes de sécurité de prescription** : l'employeur paie les verres d'ordonnance pour tous les salariés de l'usine

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 %       |
| 5 ans             | 3 sem. | 6 %       |
| (12) 11 ans       | 4 sem. | 8 %       |
| 20 ans            | 5 sem. | 10 %      |

#### • 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 : 25 000 \$

— mort accidentelle et démembrement : 25 000 \$

##### 2. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire normal du salarié pour une durée maximale de 15 semaines

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

###### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel de base du salarié jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

##### 3. Soins dentaires

Le régime de base de la Croix Bleue est maintenu en vigueur aux taux courants ou tout autre régime équivalent.

##### 4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 10 ans et plus de service paient respectivement 2,75 % du salaire du salarié, 3 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003. L'employeur et le salarié qui a [N] moins de 10 ans de service paient respectivement 2 % du salaire du salarié, 2,25 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003.

**J.L. de Ball Canada inc. (Granby)**

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (143) 127

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 22 ; hommes : 105

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** :

31 décembre 2005

- **Date de signature** : 21 mai 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Équipe de fin de semaine**

32 heures/sem.

- **Salaires**

1. Garnisseur de cantre

|              | 1 <sup>er</sup> janv. 2003 | 1 <sup>er</sup> mars 2003 | 1 <sup>er</sup> janv. 2004 | 1 <sup>er</sup> janv. 2005 |
|--------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
|              | /heure                     | /heure                    | /heure                     | /heure                     |
| début        | 14,64 \$<br>(14,26 \$)     | 14,66 \$                  | 15,06 \$                   | 15,46 \$                   |
| après 3 mois | 15,13 \$<br>(14,75 \$)     | 15,15 \$                  | 15,55 \$                   | 15,95 \$                   |

2. Tisserand, 29 salariés

|              | 1 <sup>er</sup> janv. 2003 | 1 <sup>er</sup> mars 2003 | 1 <sup>er</sup> janv. 2004 | 1 <sup>er</sup> janv. 2005 |
|--------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
|              | /heure                     | /heure                    | /heure                     | /heure                     |
| début        | 15,87 \$<br>(15,49 \$)     | 15,89 \$                  | 16,29 \$                   | 16,69 \$                   |
| après 6 mois | 16,93 \$<br>(16,55 \$)     | 16,95 \$                  | 17,35 \$                   | 17,75 \$                   |

3. Chef électricien « A2 »

|               | 1 <sup>er</sup> janv. 2003 | 1 <sup>er</sup> mars 2003 | 1 <sup>er</sup> janv. 2004 | 1 <sup>er</sup> janv. 2005 |
|---------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
|               | /heure                     | /heure                    | /heure                     | /heure                     |
| début         | 21,27 \$<br>(20,89 \$)     | 21,29 \$                  | 21,69 \$                   | 22,09 \$                   |
| après 12 mois | 22,53 \$<br>(22,15 \$)     | 22,55 \$                  | 22,95 \$                   | 23,35 \$                   |

**N.B.** Il existe un système de prime au rendement.

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

#### Augmentation générale

| 1 <sup>er</sup> janv. 2003 | 1 <sup>er</sup> mars 2003 | 1 <sup>er</sup> janv. 2004 | 1 <sup>er</sup> janv. 2005 |
|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 0,38 \$/heure              | 0,02 \$/heure             | 0,40 \$/heure              | 0,40 \$/heure              |

- **Primes**

**Soir** : (0,40 \$) 0,45 \$/heure

**Nuit** : (0,55 \$) 0,60 \$/heure

- **Allocations**

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

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

**Souliers ou bottes de sécurité** : fournis par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

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

- **Jours fériés payés**

8 jours/an + 5 jours\* entre le 23 décembre et le 3 janvier

\* Accordés au prorata des mois travaillés durant l'année civile à raison de 1 jour/2 mois de travail durant l'année civile en cours, maximum 5 jours pour le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté au 22 décembre de l'année en cours. Le salarié qui a plus d'un an d'ancienneté peut bénéficier de la totalité de ces journées.

- **Congés personnels**

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus au 15 décembre de l'année en cours a droit à 5 jours payés au taux normal en vigueur.

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4,0 %     |
| 3 ans             | 3 sem. | 5,0 %     |
| 4 ans             | 3 sem. | 6,0 %     |
| 6 ans             | 3 sem. | 6,5 %     |
| 10 ans            | 3 sem. | 7,0 %     |
| 12 ans            | 4 sem. | 8,0 %     |
| 17 ans            | 4 sem. | 9,0 %     |
| 20 ans            | 5 sem. | 10,0 %    |
| 25 ans            | 5 sem. | 11,0 %    |

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 8 mois qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

#### 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

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

#### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

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

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— décès accidentel : 1 fois le salaire annuel

— mutilation accidentelle : varie selon la perte subie

— salarié âgé de 65 ans et plus : montant réduit de 50 %, minimum 1 000 \$ jusqu'à l'âge de 70 ans

— conjoint : 5 000 \$

— conjoint d'un salarié de 65 ans et plus : montant réduit de 50 %, minimum

1 000 \$ jusqu'à l'âge de 70 ans

— enfant de 24 heures et plus : 3 000 \$

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 26 semaines ou jusqu'à l'âge de 65 ans

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

LONGUE DURÉE  
Prestation : 66,67 % du salaire mensuel, maximum 1 500 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement des médicaments admissibles sur prescription ; frais admissibles remboursables à 100 % après une franchise de 25 \$/an/salarié ; honoraires de chiropraticien, maximum 15 \$/traitement et 30 \$/radiographie jusqu'à concurrence de 350 \$/an/personne ; honoraires d'ostéopathe, naturopathe et podiatre, maximum 20 \$/visite pour une durée illimitée ; infirmière privée, maximum 150 \$/jour jusqu'à concurrence de 10 000 \$/an/personne ; honoraires de psychiatre, psychanalyste et psychologue remboursés à 50 % jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an/personne ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

### 4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de base et des traitements endodontiques, à 50 % des frais de restauration, maximum 1 000\$/an ; frais remboursés selon les tarifs de l'année courante de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec

### 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des lunettes ou lentilles corréennes à raison de 200 \$/24 mois

### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,35 \$) 0,40 \$/heure/salarié permanent, 0,45 \$ /heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 0,50 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2005 dans un REER collectif avec le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

- **Date de signature** : 9 mai 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

### Opérations continues

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

### Équipe de nuit

7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Transporteur de pots et nettoyeur de machines

| 1 <sup>er</sup> juill. 2002      | 1 <sup>er</sup> juill. 2003 | 1 <sup>er</sup> juill. 2004 | 1 <sup>er</sup> juill. 2005 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure<br>12,71 \$<br>(12,44 \$) | /heure<br>13,07 \$          | /heure<br>13,46 \$          | /heure<br>13,86 \$          |

### 1<sup>er</sup> juill. 2006

/heure  
14,28 \$

2. Fileur, leveur et autres occupations, 40 salariés

| 1 <sup>er</sup> juill. 2002      | 1 <sup>er</sup> juill. 2003 | 1 <sup>er</sup> juill. 2004 | 1 <sup>er</sup> juill. 2005 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure<br>13,17 \$<br>(12,89 \$) | /heure<br>13,54 \$          | /heure<br>13,95 \$          | /heure<br>14,37 \$          |

### 1<sup>er</sup> juill. 2006

/heure  
14,80 \$

3. Électricien grade 1

| 1 <sup>er</sup> juill. 2002      | 1 <sup>er</sup> juill. 2003 | 1 <sup>er</sup> juill. 2004 | 1 <sup>er</sup> juill. 2005 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| /heure<br>17,19 \$<br>(16,82 \$) | /heure<br>17,67 \$          | /heure<br>18,20 \$          | /heure<br>18,75 \$          |

### 1<sup>er</sup> juill. 2006

/heure  
19,31 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit à l'embauche (75 % du taux de l'occupation, 80 % après 6 mois, 85 % après 12 mois, 95 % après 18 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit 100 % du taux de l'occupation.) 80 % du taux objectif, 85 % après 3 mois, 90 % après 6 mois, 95 % après 9 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit 100 % du taux objectif.

### Augmentation générale

| 1 <sup>er</sup> juill. 2002 | 1 <sup>er</sup> juill. 2003 | 1 <sup>er</sup> juill. 2004 | 1 <sup>er</sup> juill. 2005 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2,2 %                       | 2,8 %                       | 3 %                         | 3 %                         |

### 1<sup>er</sup> juill. 2006

3 %

### Rétroactivité

Le salarié présent au moment du paiement et qui a conservé des droits d'ancienneté a droit à la rétroactivité des salaires et de la prime d'entraînement d'un apprenti, et ce, pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 9 mai 2003.

- **Primes**

|                             | 1 <sup>er</sup> juill. 2003 |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Soir</b> : 0,15 \$/heure | 0,20 \$/heure               |

|                             | 1 <sup>er</sup> juill. 2003 | 1 <sup>er</sup> juill. 2005 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Nuit</b> : 0,30 \$/heure | 0,35 \$/heure               | 0,40 \$/heure               |

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

**Fils spécialisés Cavalier inc., filature Saint-Georges et Le Syndicat des salariés de la filature Saint-Georges — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (120) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 40 ; hommes : 60
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2007



**Entraînement d'un apprenti :** (0,20 \$) 0,65 \$/heure/aprenti

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4,0 %     |
| 2 ans             | 2 sem. | 5,0 %     |
| 5 ans             | 3 sem. | 6,5 %     |
| 8 ans             | 3 sem. | 7,0 %     |
| 10 ans            | 3 sem. | 7,5 %     |
| 12 ans            | 3 sem. | 8,0 %     |
| 15 ans            | 3 sem. | 8,5 %     |
| 18 ans            | 4 sem. | 9,0 %     |
| 20 ans            | 4 sem. | 10,0 %    |

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

De plus, la salariée a droit sur demande à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant. Ce congé débute le jour de la naissance de son enfant.

**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 n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de 19 \$/mois excluant la taxe, 22 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003, 27 \$/mois au 1<sup>er</sup> juillet 2004 et 32 \$/mois au 1<sup>er</sup> juillet 2005. La contribution du salarié sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance salaire.

5

**Canadelle, une division de la société en commandite Canadelle (Montréal) et L'Association des employés de Canadelle inc., usine de Montréal**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 180

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 65 % ; hommes : 35 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

• **Échéance de la présente convention :** 3 mars 2006

• **Date de signature :** 5 mai 2003

• **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 38 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis fabrication de garnitures, commis machine à imprimer et commis emballage, 35 salariés

**3 mars 2003 1<sup>er</sup> mars 2004 28 février 2005**

| /heure                 | /heure   | /heure   |
|------------------------|----------|----------|
| 11,49 \$<br>(11,38 \$) | 11,72 \$ | 12,01 \$ |

2. Expéditeur et receveur

**3 mars 2003 1<sup>er</sup> mars 2004 28 février 2005**

| /heure                 | /heure   | /heure   |
|------------------------|----------|----------|
| 14,95 \$<br>(14,80 \$) | 15,25 \$ | 15,63 \$ |

**Augmentation générale**

**3 mars 2003 1<sup>er</sup> mars 2004 28 février 2005**

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| 1 % | 2 % | 2,5 % |
|-----|-----|-------|

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

• **Primes**

**Soir :** (5 %) 6 % du taux de la fonction

**Nuit :** 10 % du taux de la fonction

**Assiduité [N] :**

150 \$/an — salarié qui ne s'est pas absenté durant l'année de calendrier

100 \$/an — salarié qui ne s'est absenté qu'une seule journée durant l'année de calendrier

• **Allocations**

**Souliers de sécurité :** 75 \$/an

**Équipement et accessoires de sécurité :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 %       |
| 4 ans             | 3 sem. | 6 %       |
| 10 ans            | 4 sem. | 8 %       |
| 20 ans            | 5 sem. | 10 %      |
| 30 ans            | 6 sem. | 12 %      |

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

## 2. Congé de paternité

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

## 3. Congé d'adoption

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

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

## 4. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

##### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : (10 000 \$) 1 fois le salaire annuel

— mort et mutilation accidentelles : (10 000 \$) 1 fois le salaire annuel ou limité au pourcentage selon la table des pertes

##### 2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : (800 \$) 800 \$, 1 000 \$ ou 1 200 \$/mois selon l'option choisie, et ce, sans excéder le maximum prévu au contrat pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 18<sup>e</sup> semaine d'invalidité

##### 3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour la protection de base soit l'option bronze ; le salarié paie la différence entre l'option bronze et les autres options

Frais assurés : remboursement des frais d'hospitalisation, des médicaments, des soins paramédicaux et des soins à l'extérieur du Canada ; le remboursement est assujéti à la franchise, au pourcentage de remboursement et aux limitations selon l'option choisie.

##### 4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'option bronze ; le salarié paie la différence entre l'option bronze et les autres options

Frais assurés : remboursement des frais pour soins préventifs, restauration mineure, restauration majeure et orthodontie ; ce remboursement est assujéti à la franchise, au pourcentage de remboursement, aux limitations et guide de tarifs selon l'option choisie.

##### 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des soins de la vue à l'exception de ceux prévus dans l'option bronze ; le remboursement est assujéti à la franchise, au pourcentage de remboursement et aux limitations selon l'option choisie.

## Les Portes Cascades inc. (Saint-Hyacinthe et Saint-Dominique) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Portes Cascades — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 211

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 20 ; hommes : 191

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 7 mai 2002

• **Échéance de la présente convention :** 29 avril 2007

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

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

### • Salaires

1. Manutentionnaire

| 6 mai 2002                       | 27 avril 2003      | 1 <sup>er</sup> mai 2004 | 1 <sup>er</sup> mai 2005 | 30 avril 2006      |
|----------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| /heure<br>10,82 \$<br>(10,50 \$) | /heure<br>11,14 \$ | /heure<br>11,53 \$       | /heure<br>11,99 \$       | /heure<br>12,53 \$ |

2. Assembleur de porte, préposé aux pièces et autres occupations, 75 salariés

| 6 mai 2002                       | 27 avril 2003      | 1 <sup>er</sup> mai 2004 | 1 <sup>er</sup> mai 2005 | 30 avril 2006      |
|----------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| /heure<br>12,55 \$<br>(12,18 \$) | /heure<br>12,92 \$ | /heure<br>13,37 \$       | /heure<br>13,91 \$       | /heure<br>14,53 \$ |

3. Électromécanicien

| 6 mai 2002                       | 27 avril 2003      | 1 <sup>er</sup> mai 2004 | 1 <sup>er</sup> mai 2005 | 30 avril 2006      |
|----------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| /heure<br>17,82 \$<br>(17,30 \$) | /heure<br>18,35 \$ | /heure<br>19,00 \$       | /heure<br>19,76 \$       | /heure<br>20,64 \$ |

### Augmentation générale

| 6 mai 2002 | 27 avril 2003 | 1 <sup>er</sup> mai 2004 | 1 <sup>er</sup> mai 2005 | 30 avril 2006 |
|------------|---------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| 3 %        | 3 %           | 3,5 %                    | 4 %                      | 4,5 %         |

### Rétroactivité

Le salarié a droit, en guise de rétroactivité, à 3 % de ses gains pour toutes les heures payées dans la période du 6 mai 2002 au 28 avril 2003.

### • Primes

**Soir :** 0,40 \$/heure

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

**Chef d'équipe :** 0,75 \$/heure

**Formateur :** 0,75 \$/heure

**Chariot élévateur [N] :** 0,40 \$/heure

## • Allocations

**Bottes de sécurité :** 75 \$/an <sup>1<sup>er</sup> janv. 2003</sup> 110 \$/an — salarié qui a complété sa période de probation

**Lunettes de sécurité de prescription [N] :** 50 % du coût jusqu'à un maximum de 100 \$/2 ans

## • Jours fériés payés

12 jours/an <sup>1<sup>er</sup> mai 2004</sup> 13 jours/an

## • Congé mobile

1 jour/an — salarié qui a complété sa période de probation

## • Congés annuels payés

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 %       |
| 3 ans             | 2 sem. | 5 %       |
| 4 ans             | 3 sem. | 6 %       |
| 5 ans             | 3 sem. | 7 %       |
| 10 ans            | 4 sem. | 8 %       |
| 15 ans [N]        | 4 sem. | 10 %      |

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

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 52 % par l'employeur

**N.B.** Le montant payé par le salarié est utilisé prioritairement à la prime d'assurance salaire de longue durée.

### 2. Soins dentaires [N]

Il existe un régime de soins dentaires.

### 3. Régime de retraite [N]

Prime : l'employeur contribue pour 1 % du salaire gagné dans un régime de retraite simplifié et 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 ; le salarié qui a 1 an d'ancienneté contribue pour un minimum de 1 % du salaire gagné dans un REER collectif, soit le fonds d'actions Bâtirente.

## • Répartition des salariés selon le sexe

hommes : 94

## • Statut de la convention : renouvellement

## • Catégorie de personnel : production

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

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

## • Date de signature : 11 avril 2003

## • Durée normale du travail

5 jours/sem., moyenne de 40 ou (42) 41,25 heures/sem.

## Gardiennage

26 heures/sem.

## • Salaires

1. Journalier, empileur et gardien, 22 salariés

| 1 <sup>er</sup> oct. 2001        | 1 <sup>er</sup> oct. 2002 | 1 <sup>er</sup> oct. 2003 | 1 <sup>er</sup> oct. 2004 | 1 <sup>er</sup> oct. 2005 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>15,21 \$<br>(14,91 \$) | /heure<br>15,51 \$        | /heure<br>16,14 \$        | /heure<br>16,54 \$        | /heure<br>16,95 \$        |

### 1<sup>er</sup> oct. 2006

/heure  
17,46 \$

2. Électrotechnicien, limeur et autres occupations du groupe 1

| 1 <sup>er</sup> oct. 2001        | 1 <sup>er</sup> oct. 2002 | 1 <sup>er</sup> oct. 2003 | 1 <sup>er</sup> oct. 2004 | 1 <sup>er</sup> oct. 2005 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>18,91 \$<br>(18,54 \$) | /heure<br>19,29 \$        | /heure<br>19,99 \$        | /heure<br>20,49 \$        | /heure<br>21,00 \$        |

### 1<sup>er</sup> oct. 2006

/heure  
21,63 \$

## Augmentation générale

| 1 <sup>er</sup> oct. 2001 | 1 <sup>er</sup> oct. 2002 | 1 <sup>er</sup> oct. 2003 | 1 <sup>er</sup> oct. 2004 | 1 <sup>er</sup> oct. 2005 |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2 %                       | 2 %                       | 2 %                       | 2,5 %                     | 2,5 %                     |

### 1<sup>er</sup> oct. 2006

3 %

## Ajustement

### 11 avril 2003

0,31 \$/heure

## • Primes

### Soir :

0,35 \$/heure — quart de 8 heures et 9 heures <sup>1<sup>er</sup> oct. 2004</sup> 0,40 \$/heure

0,50 \$/heure — quart de 10 heures <sup>1<sup>er</sup> oct. 2004</sup> 0,55 \$/heure

### Nuit :

0,55 \$/heure — quart de 8 heures et 9 heures <sup>1<sup>er</sup> oct. 2004</sup> 0,60 \$/heure

0,60 \$/heure — gardien quart de 12 heures

## • Allocations

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

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés annuels payés

| Années de service |                 | Durée     |        | Indemnité |        |
|-------------------|-----------------|-----------|--------|-----------|--------|
| 2001-2003         | 2004            | 2001-2003 | 2004   | 2001-2003 | 2004   |
| 1 an              | 1               | 2 sem.    | 2      | 5,0 %     | 5,0 %  |
| 5 ans             | 5               | 3 sem.    | 3      | 6,0 %     | 6,0 %  |
| —                 | —               | —         | —      | —         | —      |
| 10 ans            | 10              | 4 sem.    | 4      | 8,0 %     | 8,5 %  |
| —                 | 15 ans <b>N</b> | —         | 4 sem. | —         | 9,0 %  |
| —                 | 20 ans <b>N</b> | —         | 5 sem. | —         | 10,0 % |
| 2005              | 2006            | 2005      | 2006   | 2005      | 2006   |
| 1 an              | 1               | 2 sem.    | 2      | 5,0 %     | 5,0 %  |
| 5 ans             | 5               | 3 sem.    | 3      | 7,0 %     | 7,0 %  |
| 7 ans <b>N</b>    | 7               | 4 sem.    | 4      | 8,0 %     | 8,0 %  |
| 10 ans            | 10              | 4 sem.    | 4      | 8,5 %     | 8,5 %  |
| 15 ans            | 15              | 4 sem.    | 4      | 9,0 %     | 9,0 %  |
| 20 ans            | 20              | 5 sem.    | 5      | 10,0 %    | 10,0 % |
| —                 | 25 ans <b>N</b> | —         | 5      | —         | 11,0 % |

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

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

### 2. Congé d'adoption

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

### 3. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et tous les salariés doivent y adhérer après leur période de probation.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

**N.B.** La contribution de l'employeur pour le salarié détenant une protection individuelle ou familiale s'applique à payer entièrement le coût des garanties de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution du salarié, ce dernier assumant le coût des garanties d'assurance invalidité de courte durée et de longue durée.

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel complété au \$ 1 000 suivant, maximum 30 000 \$

— décès ou mutilation accidentels : le montant de l'assurance vie du salarié est majoré de 100 % en cas de décès accidentel et en cas de mutilation accidentelle le montant varie selon le barème stipulé dans la police d'assurance collective

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

**N.B.** Le salarié admissible au régime de base peut obtenir une couverture supplémentaire d'au moins 15 000 \$ en défrayant 100 % de la prime mensuelle.

## 2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : (66,67 % du salaire hebdomadaire, jusqu'à un maximum de 700 \$) 55 % du salaire hebdomadaire assurable sans dépasser le montant maximal de la prestation hebdomadaire de l'assurance emploi

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident et hospitalisation ; 7<sup>e</sup> jour, maladie jusqu'à un maximum de 15 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel, maximum 3 500 \$/mois

Début : 106<sup>e</sup> jour, blessures accidentelles ; 113<sup>e</sup> jour, maladie jusqu'à l'âge de 65 ans

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % du coût des médicaments prescrits moins une franchise de 25 \$/salarié.

## 4. Soins dentaires

Un régime de soins dentaires à deux modules est en vigueur pour le salarié activement au travail le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le 11 avril 2003, et ce, comme suit.

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

MODULE I

Frais assurés : remboursement à 80 % des diagnostics ; tests ; soins préventifs et examens de laboratoire ; radiographie ; chirurgie buccale ; obturation ; endodontie et traitements périodontaires

MODULE II

Frais assurés : remboursement à 50 % des prothèses initiales ; remplacement d'une prothèse existante selon les modalités prévues

Les frais admissibles des modules I et II sont des frais de traitement dentaires considérés nécessaires et qui sont encourus pendant que le salarié est assuré. Les frais sont couverts selon les tarifs des actes buccodentaires approuvés par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec de l'année précédente. Les professionnels couverts par ce régime sont les dentistes, hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents et les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

**N.B.** Le remboursement maximal des avantages combinés aux modules I et II est de 1 000 \$/année civile/salarié.

## 5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Alcoa Itée, aluminerie de Baie-Comeau  
et  
Le Syndicat national des employés de l'aluminium de  
Baie-Comeau — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 706)  
1 617
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 75 ; hommes : 1 542
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 23 mai 2003
- **Durée normale du travail**  
**Salarié de jour**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.  
**Salarié posté**  
8 ou 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

| 1 <sup>er</sup> juin 2003        | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>24,46 \$<br>(23,75 \$) | /heure<br>25,15 \$        | /heure<br>25,85 \$        | /heure<br>26,55 \$        |

2. Mécanicien d'entretien/compagnon, 88 salariés

| 1 <sup>er</sup> juin 2003        | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>30,06 \$<br>(28,70 \$) | /heure<br>30,90 \$        | /heure<br>31,77 \$        | /heure<br>32,63 \$        |

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux horaire normal de base de sa classification pendant les 260 premières heures de travail et 90 % pendant les 260 heures subséquentes.

**Augmentation générale**

| 1 <sup>er</sup> juin 2003 | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 3 %                       | 2,8 %                     | 2,8 %                     | 2,7 %                     |

**Ajustement**

|                     | 1 <sup>er</sup> juin 2003 |
|---------------------|---------------------------|
| Salarié des métiers | 0,50 \$/heure             |

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

**Indice de base :**

- 1<sup>re</sup> année — mai 2003
- 2<sup>e</sup> année — mai 2004
- 3<sup>e</sup> année — mai 2005
- 4<sup>e</sup> année — mai 2006

**Mode de calcul**

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,3 point de l'IPC ou fraction majeure de 0,3 point de l'IPC qui excède 3 %. Le calcul est effectué trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC du mois d'août 2003 par rapport à celui de mai 2003.

**Mode de paiement**

Un montant est intégré aux taux de salaire payé, s'il y a lieu, les 1<sup>er</sup> octobre, 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> juillet.

**N.B.** À la fin de la présente convention collective de travail, le montant d'indexation sera ajusté tous les trimestres sans tenir compte du seuil de 3 %.

• **Primes**

**Soir :** (0,55 \$) 0,60 \$/heure

**Nuit :** (0,75 \$) 0,85 \$/heure

**Dimanche :**

(3,50 \$) 3,75 \$/heure

HORAIRE DE 12 HEURES

**Nuit :** (0,85 \$) 0,95 \$/heure

**Chargé de main-d'oeuvre :** 4 % du taux horaire normal le plus élevé parmi les emplois sous sa surveillance

**Peintre lettreur :** 0,50 \$/heure

**Formateur occasionnel :** 6 % du taux horaire normal le plus élevé de son secteur

**Instructeur :** 4 % du taux horaire normal le plus élevé de son secteur

**Chef d'équipe :** 10 % du taux horaire normal le plus élevé parmi les emplois sous sa surveillance

**Mécanicien de machines fixes en chef :** 10 % du taux horaire normal le plus élevé parmi les emplois sous sa surveillance

**(Soudage à haute pression : 1 \$/heure **R**)**

• **Allocations**

**Outils personnels :** remplacés par l'employeur lorsque requis — salarié de métier

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

**Congés mobiles**

1 jour/an — salarié (de relève ou temporaire) temporaire qui a travaillé 1 000 heures l'année précédente

2 jours/an — salarié permanent et salarié (de relève ou temporaire) temporaire qui a travaillé (2 000) 1 900 heures l'année précédente

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 %       |
| 3 ans             | 3 sem. | 6 %       |
| 7 ans             | 4 sem. | 8 %       |
| 12 ans            | 5 sem. | 10 %      |
| 20 ans            | 6 sem. | 12 %      |
| 30 ans            | 7 sem. | 14 %      |

## Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un pécule de vacances de (100 \$) 105 \$/ semaine de vacances, 110 \$/semaine de vacances à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005 et 115 \$/semaine de vacances au 1<sup>er</sup> juin 2006.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de 18 semaines qui doit commencer au plus tard le jour de la naissance du nouveau-né.

La salariée reçoit durant 18 semaines, des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations d'assurance emploi, équivalent à 80 % de sa rémunération hebdomadaire de base.

#### 2. Congé de paternité

(2 jours payés) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

#### 3. Congé d'adoption

(2 jours payés) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe comprend entre autres une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire.

Prime : l'employeur contribue pour (107 000 \$) 128 500 \$/ mois pour l'ensemble des salariés, 133 500 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005 et 138 500 \$/mois au 1<sup>er</sup> juin 2006.

#### 1. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : montant variable qui, ajouté aux prestations reçues en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, équivaut à 80 % du salaire normal de base. Le salarié qui a 6 mois de service, mais moins de 18 ans de service a droit à cette prestation jusqu'à concurrence de 39 semaines tandis que le salarié qui a 18 ans et plus de service y a droit jusqu'à concurrence de 52 semaines. Toutefois, **N** le salarié temporaire doit avoir travaillé 1 200 heures normales de travail dans les 12 derniers mois pour y avoir droit, et ce, jusqu'à concurrence de 39 semaines mais proportionnellement aux heures normales travaillées dans les 12 derniers mois.

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation, 3<sup>e</sup> jour\*, maladie  
\* 7<sup>e</sup> jour, maladie — salarié sur horaire de 12 heures

##### LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

#### 2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant verse 2,2 % du salaire de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles, et 4 % de l'excédent ; l'employeur verse le montant qui est suffisant pour couvrir la différence.

## Fabnor inc. (Sept-Îles)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale  
7075-15 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (52) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 69
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 30 septembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2009
- **Date de signature :** 22 mai 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de nuit**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Commissionnaire journalier

|                                  | 1 <sup>er</sup> oct. 2003        | 1 <sup>er</sup> avril 2004 | 1 <sup>er</sup> avril 2005 | 1 <sup>er</sup> avril 2006 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début                            | /heure<br>12,44 \$<br>(12,19 \$) | /heure<br>12,84 \$         | /heure<br>13,14 \$         | /heure<br>13,44 \$         |
| après 2 ans                      | 15,15 \$<br>(14,90 \$)           | 15,55 \$                   | 15,85 \$                   | 16,15 \$                   |
| <b>1<sup>er</sup> avril 2007</b> | <b>1<sup>er</sup> avril 2008</b> |                            |                            |                            |
|                                  | /heure<br>13,69 \$               | /heure<br>13,94 \$         |                            |                            |
|                                  | 16,40 \$                         | 16,65 \$                   |                            |                            |

#### 2. Soudeur et autres occupations, 50 % des salariés

|                                  | 1 <sup>er</sup> oct. 2003        | 1 <sup>er</sup> avril 2004 | 1 <sup>er</sup> avril 2005 | 1 <sup>er</sup> avril 2006 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début                            | /heure<br>18,28 \$<br>(18,03 \$) | /heure<br>18,68 \$         | /heure<br>18,98 \$         | /heure<br>19,28 \$         |
| après 4 ans                      | 19,66 \$<br>(19,41 \$)           | 20,06 \$                   | 20,36 \$                   | 20,66 \$                   |
| <b>1<sup>er</sup> avril 2007</b> | <b>1<sup>er</sup> avril 2008</b> |                            |                            |                            |
|                                  | /heure<br>19,53 \$               | /heure<br>19,78 \$         |                            |                            |
|                                  | 20,91 \$                         | 21,16 \$                   |                            |                            |

#### 3. Assembleur spécialiste échelon 4

|                                  | 1 <sup>er</sup> oct. 2003        | 1 <sup>er</sup> avril 2004 | 1 <sup>er</sup> avril 2005 | 1 <sup>er</sup> avril 2006 | 1 <sup>er</sup> avril 2007 |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
|                                  | /heure<br>21,95 \$<br>(21,70 \$) | /heure<br>22,35 \$         | /heure<br>22,65 \$         | /heure<br>22,95 \$         | /heure<br>23,20 \$         |
| <b>1<sup>er</sup> avril 2008</b> |                                  |                            |                            |                            |                            |
|                                  | /heure<br>23,45 \$               |                            |                            |                            |                            |

**N.B.** Il existe un différentiel entre les classes qui varie entre 0,15 \$/heure et 2,02 \$/heure selon la classification.

## Augmentation générale

| 1 <sup>er</sup> oct. 2003  | 1 <sup>er</sup> avril 2004 | 1 <sup>er</sup> avril 2005 | 1 <sup>er</sup> avril 2006 | 1 <sup>er</sup> avril 2007 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 0,25 \$/heure              | 0,40 \$/heure              | 0,30 \$/heure              | 0,30 \$/heure              | 0,25 \$/heure              |
| 1 <sup>er</sup> avril 2008 |                            |                            |                            |                            |
| 0,25 \$/heure              |                            |                            |                            |                            |

### • Primes

**Nuit :** (0,35 \$) 0,40 \$/heure

**Chef de groupe :** 1 \$/heure

### Expérience :

Le salarié qui occupe la classe supérieure dans chaque métier ainsi que le salarié en progression qui obtient cette classe a droit à un montant supplémentaire cumulatif à titre de prime d'expérience selon ce qui suit :

| 1 <sup>er</sup> oct. 2003 | 1 <sup>er</sup> avril 2005 | 1 <sup>er</sup> avril 2006 | 1 <sup>er</sup> avril 2007 | 1 <sup>er</sup> avril 2008 |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 0,25 \$/heure             | 0,25 \$/heure              | 0,25 \$/heure              | 0,30 \$/heure              | 0,30 \$/heure              |

**N.B.** La prime d'expérience est aussi accordée au salarié qui cumule plus de 10 ans de service et qui a terminé sa progression automatique d'une classe à l'autre. Dans ce cas, la prime est versée à partir de la première semaine complète du mois suivant son 10<sup>e</sup> anniversaire de service.

### • Allocations

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

### • Jours fériés payés

(10) 11 jours/an — salarié permanent

### • Congé mobile

1 jour/an — salarié permanent

### • Congés annuels payés

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 5 %       |
| 4 ans             | 4 sem. | 8 %       |
| 8 ans             | 4 sem. | 9 %       |
| 20 ans <b>N</b>   | 5 sem. | 10 %      |

### • Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses congés annuels payés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 20 décembre et entre le 15 janvier et le 15 avril a droit à un boni de vacances annuelles de 75 \$/semaine de vacances accordée.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Il existe une assurance groupe incluant, entre autres, une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie.

Prime : l'employeur paie 50 % du coût total de l'assurance groupe

**N.B.** Les salariés ont jusqu'au 1<sup>er</sup> mai de chaque année pour changer de régime d'assurance groupe et choisir une autre compagnie d'assurances. Cependant, il est entendu que de tels changements ne doivent pas engager de coûts supplémentaires en ce qui concerne la participation de l'employeur.

## 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant équivalant à la contribution du salarié jusqu'à un maximum de (500 \$/an) 0,30 \$/heure travaillée pour les 6 premiers mois de la convention collective, 0,35 \$/heure travaillée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004, 0,40 \$/heure travaillée au 1<sup>er</sup> avril 2006 et 0,45 \$/heure travaillée au 1<sup>er</sup> avril 2007, et ce, dans le REER collectif du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

**N.B.** Le salarié peut cotiser un montant supérieur à celui prévu comme étant la cotisation maximale de l'employeur.

15

10

**Les Aciers Canam, Structural (Québec) une division de Le Groupe Canam Manac inc.**

**et**

**Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2 ; hommes : 123
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 24 mars 2003
- **Durée normale du travail**  
**Équipe de jour et de soir**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Équipe de nuit**  
7,50 heures/j., 37,50 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé au ménage

**1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> mai 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005**

|  | /heure  | /heure   | /heure   | /heure   |
|--|---------|----------|----------|----------|
|  | 8,65 \$ | 10,00 \$ | 10,76 \$ | 11,28 \$ |

2. Soudeur 1, 18 salariés

|             | 1 <sup>er</sup> janv. 2003 | 1 <sup>er</sup> mai 2003 | 1 <sup>er</sup> janv. 2004 | 1 <sup>er</sup> janv. 2005 |
|-------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début       | /heure<br>11,69 \$         | /heure<br>11,80 \$       | /heure<br>12,09 \$         | /heure<br>12,39 \$         |
| après 5 ans | 16,70 \$                   | 16,85 \$                 | 17,27 \$                   | 17,70 \$                   |

3. Assembleur 1

|             | 1 <sup>er</sup> janv. 2003 | 1 <sup>er</sup> mai 2003 | 1 <sup>er</sup> janv. 2004 | 1 <sup>er</sup> janv. 2005 |
|-------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| début       | /heure<br>12,29 \$         | /heure<br>12,46 \$       | /heure<br>12,78 \$         | /heure<br>13,10 \$         |
| après 5 ans | 17,55 \$                   | 17,80 \$                 | 18,25 \$                   | 18,71 \$                   |

### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> mai 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005**

|          |        |        |
|----------|--------|--------|
| variable | 2,5 %* | 2,5 %* |
|----------|--------|--------|

\* Appliqué sur le maximum de l'échelle salariale.

## Ajustements

|                                   | 1 <sup>er</sup> janv. 2004* | 1 <sup>er</sup> janv. 2005** |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| homme d'entretien 1 et 2          | 0,15 \$/heure               | —                            |
| homme de cour 2                   | 0,30 \$/heure               | —                            |
| magasinier                        | 0,40 \$/heure               | —                            |
| préposé au ménage et aide-atelier | 0,50 \$/heure               | 0,50 \$/heure                |

\* Ces ajustements sont appliqués sur les taux en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2003, avant l'augmentation générale prévue de 2,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

\*\* Pour déterminer le taux de salaire du préposé au ménage et de l'aide-atelier au 1<sup>er</sup> janvier 2005, un autre ajustement de 0,50 \$/heure est ajouté au taux en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003 auquel on ajoute l'augmentation prévue de 2,5 % du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## • Primes

**Soir et nuit** : 0,70 \$/heure

**Chef d'équipe** : 1 \$/heure minimum

**Formateur** : 1 \$/heure minimum

« **SAW** » et **arc submergé** : 0,25 \$/heure — soudeur muni d'une carte « SAW » et assembleur qui utilise l'arc submergé

**Assiduité** : le salarié a droit à une prime selon le nombre de semaines travaillées dans l'année civile concernée selon le tableau suivant :

| HEURES D'ABSENCES* | HEURES PAYÉES** |    |    |
|--------------------|-----------------|----|----|
|                    | A               | B  | C  |
| aucune             | 24              | 18 | 12 |
| 10 heures et moins | 16              | 12 | 8  |
| plus de 10 heures  | 8               | 6  | 4  |
| plus de 20 heures  | 0               | 0  | 0  |

A = 48 semaines et plus travaillées

B = entre 39 et 47 semaines travaillées

C = entre 26 et 38 semaines travaillées

\* Heures d'absence dans l'année civile concernée excluant les absences pour activité syndicale, congé de juré, congés sociaux, fêtes chômées et payées, vacances et congés mobiles

\*\* Heures payées et non chômées dans l'année civile concernée

## • Allocations

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

**Bottines de sécurité** : 100 \$/1 000 heures travaillées

**N.B.** Avec l'autorisation de son supérieur immédiat, s'il est démontré que des bottes supplémentaires ont dû être utilisées par le salarié pendant une même période de 2 000 heures travaillées, il a droit à un montant de 100 \$/paire de bottes additionnelles.

## • Jours fériés payés

| Ancienneté | Nombre de jours |
|------------|-----------------|
| 30 jours   | 8 jours/an      |
| 1 an       | 9 jours/an      |
| 2 ans      | 10 jours/an     |
| 3 ans      | 12 jours/an     |

## • Congés mobiles

1 jour/an au prorata des heures travaillées au cours de l'année, et ce, calculée sur une moyenne totale de 1 856 heures — salarié qui a moins de 7 ans d'ancienneté

## 4 mai 2003

3 jours/an <sup>4 jours/an</sup> avec les congés des fêtes de Noël et du jour de l'An en compensation de congé mobile — salarié qui a 7 ans d'ancienneté et plus

**N.B.** Ces jours sont payés au prorata des heures travaillées au cours de l'année précédente

## • Congés annuels payés

| Ancienneté                   | Durée  | Indemnité |
|------------------------------|--------|-----------|
| entre 0 et 1 855 heures*     | 2 sem. | 4 %       |
| entre 1 856 et 5 567 heures* | 2 sem. | 5 %       |
| entre 5 568 et 9 499 heures* | 2 sem. | 7 %       |
| entre 9 500 heures* et 7 ans | 3 sem. | 7 %       |
| entre 7 ans et 10 ans        | 3 sem. | 8 %       |
| entre 10 ans et 12 ans       | 3 sem. | 9 %       |
| après 12 ans                 | 3 sem. | 10 %      |
| après 28 500 heures*         | 4 sem. | 10 %      |

\* Heures travaillées

## • 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

RÉGIME DE BASE

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

RÉGIME FACULTATIF

Prime : le salarié paie 100 % de la prime pour l'assurance vie et invalidité

### 1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

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

— décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel, maximum 100 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : 1, 2 ou 3 fois le salaire annuel, maximum 300 000 \$

— décès et mutilation accidentels : 1 à 10 unités de 10 000 \$/protection individuelle ou familiale

— conjoint : 1 à 5 unités de 5 000 \$

— enfant : 1 à 5 unités de 2 500 \$

**N.B.** Le salarié devient admissible à la date à laquelle il compte 2 mois de service continu, s'il s'agit du premier jour du mois, sinon le premier jour du mois suivant.



## 2. Assurance salaire

### RÉGIME DE BASE

#### COURTE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire hebdomadaire imposable pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 6<sup>e</sup> jour, maladie, hospitalisation et chirurgie d'un jour

Le salarié peut bénéficier de l'assurance jusqu'à l'âge de 70 ans.

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire mensuel imposable, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

### RÉGIME FACULTATIF

#### COURTE DURÉE

Prestation : 15 % supplémentaire du salaire hebdomadaire non imposable

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 10 % supplémentaire du salaire mensuel non imposable

## 3. Assurance maladie

### RÉGIME DE BASE

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée ; 75 % des médicaments ; 22,50 \$/visite, maximum de 450 \$/an pour les honoraires de tout spécialiste en psychothérapie ; 22,50 \$/visite, maximum de 450 \$/an pour les autres frais paramédicaux

### RÉGIME FACULTATIF

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

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments ; 27 \$/visite, maximum de 600 \$/an pour les honoraires de tout spécialiste en psychothérapie ; 27 \$/visite, maximum de 600 \$/an pour les autres frais paramédicaux

## 4. Soins dentaires

### RÉGIME DE BASE

Frais assurés : remboursement à 100 % des diagnostics et prévention ; 50 % des restaurations mineures, endodontie, paradontie, chirurgie buccale et services complémentaires, jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/an

### RÉGIME FACULTATIF

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des diagnostics et prévention ; 80 % des restaurations mineures ; 50 % de l'endodontie, paradontie, chirurgie buccale, services complémentaires, prosthodontie et restauration majeure, jusqu'à un maximum global de 1 500 \$/an

## 5. Soins oculaires

Frais assurés : 30 \$/24 mois/salarié pour examen de la vue

## 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement jusqu'à un maximum de 3 % des gains bruts du salarié dans le régime de rentes à cotisations définies du Groupe Canam Manac inc.

De plus, l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 5 \$/salarié pourvu que celui-ci verse le même montant.

11

## Industries de câbles d'acier Ltée (Pointe-Claire) et Le Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de Pointe-Claire — CSN

17

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (190) 221
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 3 ; hommes : 218
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2007
- **Date de signature :** 8 mai 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
ou  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

### • Salaires

1. Presse fabrication et bobineur

| 1 <sup>er</sup> juin 2002        | 1 <sup>er</sup> juin 2003 | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>17,35 \$<br>(17,10 \$) | /heure<br>17,65 \$        | /heure<br>18,00 \$        | /heure<br>18,40 \$        | /heure<br>18,85 \$        |

2. Opérateur de toronneuse, 27 salariés

| 1 <sup>er</sup> juin 2002        | 1 <sup>er</sup> juin 2003 | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>17,94 \$<br>(17,69 \$) | /heure<br>18,24 \$        | /heure<br>18,59 \$        | /heure<br>18,99 \$        | /heure<br>19,44 \$        |

3. Mécanicien et électricien

| 1 <sup>er</sup> juin 2002        | 1 <sup>er</sup> juin 2003 | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| /heure<br>21,05 \$<br>(20,80 \$) | /heure<br>21,35 \$        | /heure<br>21,70 \$        | /heure<br>22,10 \$        | /heure<br>22,55 \$        |

### Augmentation générale

| 1 <sup>er</sup> juin 2002 | 1 <sup>er</sup> juin 2003 | 1 <sup>er</sup> juin 2004 | 1 <sup>er</sup> juin 2005 | 1 <sup>er</sup> juin 2006 |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 0,25 \$/heure             | 0,30 \$/heure             | 0,35 \$/heure             | 0,40\$/heure              | 0,45\$/heure              |

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 8 mai 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 8 mai 2003.

- **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

**Indice de base :** 2<sup>e</sup> année — mai 2003  
 3<sup>e</sup> année — mai 2004  
 4<sup>e</sup> année — mai 2005  
 5<sup>e</sup> année — mai 2006

### Mode de calcul

#### 2<sup>e</sup> année

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mai 2004 par rapport à celui de mai 2003 dépasse 3 %, l'excédent est payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point de changement dans l'IPC.

#### 3<sup>e</sup> année, 4<sup>e</sup> année, 5<sup>e</sup> année et 6<sup>e</sup> année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Un montant non intégré au taux horaire normal sera payé 2 fois/an, s'il y a lieu, soit les 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 1<sup>er</sup> juin 2004, 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 1<sup>er</sup> juin 2005, 1<sup>er</sup> janvier 2006 et 1<sup>er</sup> juin 2006, 1<sup>er</sup> janvier 2007 et 1<sup>er</sup> juin 2007.

#### • Primes

**Soir :** 0,50 \$/heure — de 15 h à 23 h, horaire de 8 heures

#### Nuit :

(0,70 \$) 0,75 \$/heure — de 23 h à 7 h, horaire de 8 heures  
 (0,85 \$) 0,95 \$/heure — de 19 h à 7 h, horaire de 12 heures

**Horaire de 12 heures :** (1,45 \$) 1,50 \$/heure

**Travail à l'extérieur de l'usine :** 3 \$/heure

**Électricien A2 :** 3 \$/heure

#### • Allocations

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

**Verres de sécurité et protecteurs auditifs :** coût de l'entretien payé par l'employeur

**Verres correctifs sur prescription :** 1 paire/2 ans et remplacement au besoin lorsque endommagés dans l'exercice normal des fonctions

**Souliers de sécurité :** 1 paire/12 mois et remplacement lorsque requis

**Vêtements de travail :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues. L'employeur paie 100 % de la location et le nettoyage hebdomadaire des vêtements loués sur les lieux.

**Outils :** (150 \$) 200 \$/an — salarié de l'entretien

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 %       |
| 5 ans             | 3 sem. | 6 %       |
| 10 ans            | 4 sem. | 8 %       |
| 18 ans            | 5 sem. | 10 %      |
| 26 ans            | 6 sem. | 12 %      |

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — horaire de 8 heures  
 5 jours, dont les 16 premières heures sont payées — horaire de 12 heures

##### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — horaire de 8 heures  
 5 jours, dont les 16 premières heures sont payées — horaire de 12 heures

##### 3. Congé parental

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

###### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : (40 000 \$) 45 000 \$  
 — mort accidentelle : (40 000 \$) 45 000 \$ supplémentaires  
 — conjoint : (5 000 \$) 7 000 \$  
 — enfant : (3 000 \$) 5 000 \$  
 — retraité ou 65 ans d'âge : 5 000 \$

###### 2. Assurance salaire

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

###### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie, 3<sup>e</sup> jour si horaire de 12 heures

###### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel calculé au taux horaire de base du salarié au moment de l'invalidité jusqu'à un maximum de 1 600 \$/mois incluant les prestations obtenues des régimes gouvernementaux RRQ et SAAQ pour une période maximale de 2 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans si l'invalidité est totale

Début : à la 32<sup>e</sup> semaine d'arrêt de travail

###### 3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits et coût d'une chambre semi-privée ; verres ou lentilles prescrits jusqu'à un maximum de (200 \$) 275 \$/24 mois ; formulaires médicaux **[N]** 25 \$, maximum 3 formulaires/an

###### 4. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention ; à (80 %) 100 % des frais de restauration et restauration majeure (après une franchise de 25 \$/an/personne, 50 \$/famille **[R]**) jusqu'à un maximum de (1 600 \$) 2 000 \$/an ; à 50 % des frais d'orthodontie **[N]** jusqu'à un maximum à vie de 2 000 \$ ; remboursement des frais encourus selon le barème des honoraires en vigueur

###### 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant équivalant à 6,5 % des heures à taux normal, 7 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2003, 7,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004 ; le salarié paie 4 %, 4,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2003.

**EMS Technologies Canada Itée (Sainte-Anne-de-Bellevue)**  
**et**  
**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (155) 109
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 26 ; hommes : 83
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** technique et soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2006
- **Date de signature :** 23 mai 2003
- **Durée normale du travail**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Secrétaire I

| <b>1<sup>er</sup> avril 2003</b> |            |
|----------------------------------|------------|
|                                  | /2 sem.    |
| début                            | 1 240 \$   |
|                                  | (1 195 \$) |
| après 4 ans                      | 1 436 \$   |
|                                  | (1 391 \$) |

2. Technologue, dessinateur spécialiste et autres occupations, 24 salariés

| <b>1<sup>er</sup> avril 2003</b> |            |
|----------------------------------|------------|
|                                  | /2 sem.    |
| début                            | 1 899 \$   |
|                                  | (1 854 \$) |
| après 4 ans                      | 2 321 \$   |
|                                  | (2 276 \$) |

3. Associé technique principal

| <b>1<sup>er</sup> avril 2003</b> |            |
|----------------------------------|------------|
|                                  | /2 sem.    |
| début                            | 2 437 \$   |
|                                  | (2 392 \$) |
| après 4 ans                      | 3 127 \$   |
|                                  | (3 082 \$) |

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> avril 2005, les parties conviennent de se rencontrer afin de négocier l'échelle de salaires qui sera en vigueur à compter de cette date.

**Augmentation générale**

| <b>1<sup>er</sup> avril 2003</b> | <b>1<sup>er</sup> avril 2004</b> | <b>1<sup>er</sup> avril 2005</b> |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 45 \$ d'indemnité de vie chère   | Indemnité de vie chère           | Indemnité de vie chère           |

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :**

Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

**Indice de base :** novembre 2002

**Mode de calcul**

Un montant de 0,40 \$/sem. sera payé pour chaque 0,094 point d'augmentation de l'IPC jusqu'à un maximum de 45 \$/2 sem. Le changement de l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de février 2004 par rapport à celui de novembre 2002.

**Mode de paiement**

Les montants déterminés, s'il y a lieu, seront payés, mais non intégrés aux taux de salaire respectivement les 1<sup>er</sup> juillet, 1<sup>er</sup> octobre, 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

Le montant de 45 \$ d'indemnité de vie chère payable le 1<sup>er</sup> janvier 2003 est intégré à l'échelle des salaires en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2003.

• **Primes**

**Soir :** 8 % du taux normal

**Nuit :** 10 % du taux normal

**Éloignement :** 10 % du salaire de base — salarié affecté à un travail à l'extérieur de son lieu de travail habituel

• **Allocations**

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

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

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

| <b>Années de service</b> | <b>Durée</b> | <b>Indemnité</b>    |
|--------------------------|--------------|---------------------|
| 1 an                     | 2 sem.       | 4 % ou taux normal  |
| 3 ans                    | 3 sem.       | 6 % ou taux normal  |
| 10 ans                   | 4 sem.       | 8 % ou taux normal  |
| 20 ans                   | 5 sem.       | 10 % ou taux normal |
| 30 ans                   | 6 sem.       | 12 % ou taux normal |

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a travaillé 20 semaines dans les 12 derniers mois a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an incluant le congé parental qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort—né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son 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 justifie de 60 jours de service continu

### 3. Congé d'adoption

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

### 4. Congé parental

Le père 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 34 semaines.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**N.B.** Le salarié est couvert par l'assurance vie dès son entrée en fonction, mais pour ce qui est de l'assurance salaire, l'assurance maladie, les soins dentaires et oculaires, il est couvert après 2 mois d'ancienneté.

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel arrondi au plus proche multiple de 500 \$, maximum 150 000 \$ pour le salarié actif et 30 000 \$ pour le préretraité

— salarié actif de 70 ans : 25 000 \$ maximum

— retraité :

5 000 \$ maximum — 7 à 15 ans de service

10 000 \$ maximum — plus de 15 ans de service

— décès accidentel — 2 fois le salaire annuel arrondi au plus proche multiple de 500 \$, maximum 150 000 \$

— mutilation accidentelle : varie selon la perte subie

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

### 2. Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période de probation et qui est inscrit au régime d'assurance groupe a droit aux congés ci-dessous mentionnés :

| Années de service | Durée   |
|-------------------|---------|
| 60 jours à 1 an   | 2 sem.  |
| 1 an              | 4 sem.  |
| 3 ans             | 7 sem.  |
| 5 ans             | 9 sem.  |
| 10 ans et plus    | 10 sem. |

Pour toute absence n'excédant pas 3 jours, le salarié reçoit son salaire normal.

Les autres jours sont rémunérés pour la différence entre le salaire normal et l'indemnité à laquelle il a droit.

**N.B.** Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui avait droit à 20 jours de maladie et plus au cours de l'année précédente mais qui n'a utilisé que 10 jours ou moins a droit à 5 jours supplémentaires de congés de maladie. Les jours accumulés ne peuvent être transférés à l'année suivante.

### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de (413 \$) 550 \$/sem. ou du maximum prévu par l'assurance emploi, soit le plus élevé des deux pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel, maximum 3 000 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

### 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; frais en chambre privée, en sus des frais d'une chambre semi-privée, jusqu'à un maximum de 12 \$/jour ; frais admissibles remboursables, maximum à vie de 50 000 \$/personne après une franchise annuelle de 10 \$/personne ou 20 \$/famille ; frais de transport par ambulance, maximum (150 \$) 300 \$/an ; (100 % ) 80 % des frais de soins dans une clinique externe, maximum 75 \$/an/personne et frais de laboratoire de diagnostic, maximum 50 \$/an/personne ; (100 % ) 80 % des frais du coût d'achat, réparation et remplacement d'une prothèse auditive, maximum à vie de 1 000 \$/personne ; (100 % ) 80 % des médicaments, sérums et réparations injectables ; soins infirmiers sur ordonnance écrite d'un médecin, maximum à vie de 15 000 \$ ; anesthésie, oxygène, sang et produits sanguins ; chaussures orthopédiques, orthèses sur mesure, sur ordonnance d'un médecin, maximum 350 \$/an ; honoraires d'un acupuncteur, chiropraticien, diététicienne, massothérapeute, naturopathe, ostéopathe, orthophoniste, podiatre, psychanalyste, psychiatre et psychologue sur ordonnance d'un médecin, maximum 500 \$/an/praticien incluant 30 \$/an/invalidité pour les radiographies de diagnostic ; honoraires d'un physiothérapeute sur ordonnance d'un médecin, maximum (50 \$/visite) 1 000 \$/an ; plusieurs autres frais admissibles

### 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins préventifs, les restaurations, les prothèses, et ce, sans limite ; soins d'orthodontie, maximum à vie de 2 000 \$/enfant à charge ; plan de traitement ; les frais admissibles sont établis selon le barème de l'année précédente des honoraires des généralistes et des denturologistes ; (100 % ) 80 % des examens de la bouche et prophylaxie, application topique de fluorure, installation d'appareils de maintien d'espace par suite de la perte prématurée de dents pour les enfants de moins de 19 ans et traitement palliatif d'urgence ; 50 % de la fabrication d'un premier pont y compris les incrustations en profondeur et les couronnes qui servent de piliers ; 50 % des soins orthodontiques comprenant la thérapie chirurgicale, la thérapie avec appareil et la thérapie fonctionnelle y compris les examens buccaux, chirurgie et extractions, maximum 2 000 \$/enfant à charge de moins de 19 ans ; plusieurs autres frais admissibles

### 6. Soins oculaires

Frais assurés : lentilles et montures y compris les verres de contact, maximum 200 \$/24 mois ; examen de la vue y compris les tests de réfraction conformément aux directives de la RAMQ, 1 examen/24 mois sauf pour les enfants à charge 1 examen/12 mois

### 7. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

**Les Industries Wajax Itée (Lachine)  
et  
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (52) 59
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 8 ; hommes : 51
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005
- **Date de signature** : 5 février 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Apprenti mécanicien et apprenti électronicien

| <b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b> |                        |
|----------------------------------|------------------------|
|                                  | /heure                 |
| début                            | 11,97 \$<br>(11,85 \$) |
| après 3 ans                      | 13,12 \$<br>(12,99 \$) |

2. Mécanicien

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

|  |                        |
|--|------------------------|
|  | /heure                 |
|  | 23,85 \$<br>(23,61 \$) |

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 10 % de moins que le taux normal prévu à sa classification, et ce, pendant les premiers 90 jours de service continu. Par la suite, le salarié reçoit le taux normal prévu à sa classification.

**Augmentation générale**

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

|     |     |     |
|-----|-----|-----|
| 1 % | 1 % | 1 % |
|-----|-----|-----|

- **Indemnité de vie chère**

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

**Mode de calcul**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2003 par rapport à celui de décembre 2002 est payé. Par la suite, le calcul est effectué à la fin de chaque trimestre par rapport à l'indice du trimestre précédent.

**Mode de paiement**

Un montant qui pourra augmenter ou diminuer sera intégré aux taux de salaire à compter du début de la période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

- **Primes**

**Soir et nuit** : 5 % du taux normal — sur toute équipe habituelle commençant après 14 h

**Personne-ressource** : 1,05 \$/heure

- **Allocations**

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

**Lunettes de sécurité de prescription** : l'employeur fournit les lentilles sur ordonnance

**Souliers ou bottines de sécurité** : 1 paire/an et paiement à 100 % du coût d'une seconde paire. Si nécessaire, l'employeur paie 50 % du coût d'une troisième paire.

**Uniformes** : fournis et remplacés au besoin par l'employeur

**Travail à l'extérieur** : 0,65 \$/heure — salarié affecté volontairement à un endroit au Canada en dehors de l'établissement de la compagnie, sauf pour toute mutation dans le cas où le salarié changerait de domicile

**Outils personnels** : au 31 décembre de chaque année, le salarié qui a au moins 12 mois de service continu et qui a eu pendant toute l'année des outils d'une valeur de 3 500 \$ a droit à un montant forfaitaire de (300 \$) 310 \$, 320 \$ pour l'année 2004 et 330 \$ pour l'année 2005. Le salarié qui a moins de 3 500 \$ en valeur d'outils a droit à ces montants calculés au prorata.

De plus, tout outil qui est endommagé à la suite d'une faute de la compagnie est réparé ou remplacé par un outil de même valeur.

**Assurance contre le feu/vol outils personnels** : l'employeur maintient en vigueur une assurance avec garantie de valeur à neuf couvrant les outils se trouvant dans l'usine ou dans les camions de service, et ce, jusqu'à une valeur maximale de (12 000 \$) 15 000 \$ pour la durée de la convention.

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

| <b>Années de service</b> | <b>Durée</b> | <b>Indemnité</b>    |
|--------------------------|--------------|---------------------|
| 1 an                     | 2 sem.       | 4 % ou taux normal  |
| 4 ans                    | 3 sem.       | 6 % ou taux normal  |
| 10 ans                   | 4 sem.       | 8 % ou taux normal  |
| 20 ans                   | 5 sem.       | 10 % ou taux normal |

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée (qui a 1 an de service) a droit à un congé qui débute ordinairement au plus tard durant le 5<sup>e</sup> mois de grossesse et qui ne doit pas excéder 7 mois à compter de la date du départ) peut débiter à partir de la 18<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement et qui, ordinairement, ne devra pas excéder 30 semaines de la date du début du congé. Sur demande, le congé de maternité peut être prolongé pour une période supplémentaire de (2 mois) 9 semaines.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

#### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé d'au plus 52 semaines continues qui peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la ou au salarié. Ce congé peut se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou après que l'enfant a été confié à la ou au salarié dans le cas d'une adoption.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire de longue durée et pour le régime facultatif qui sont payés à 100 % par le salarié

##### 1. Assurance vie

###### RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : multiple du salaire annuel selon le tableau suivant :

| Salaire annuel     | Montant                    |
|--------------------|----------------------------|
| moins de 15 000 \$ | 1,5 fois le salaire annuel |
| 15 000 \$ et plus  | 2,0 fois le salaire annuel |
| 25 000 \$ et plus  | 2,5 fois le salaire annuel |

**N.B.** Le montant ainsi obtenu est arrondi au prochain 1 000 \$ plus élevé si ce n'en est pas déjà un multiple exact.

— mort accidentelle et mutilation : double indemnité dans le cas de mort accidentelle et selon les modalités et montants prévus pour les mutilations. Ce régime prend fin lorsque le salarié quitte la compagnie, prend sa retraite ou atteint l'âge de 70 ans.

**N.B.** De plus, le salarié peut acheter en supplément une assurance facultative personnelle en cas de mort accidentelle et mutilation pour lui-même et sa famille. Cette protection est offerte par tranche de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 250 000 \$. Si le salarié choisit le régime familial, son conjoint est assuré pour 40 % de la protection du salarié et chaque enfant à sa charge est couvert à 10 %. Si le salarié n'a pas d'enfant à charge, le conjoint bénéficie alors de 50 % du montant alloué au salarié. Si le salarié n'a pas de conjoint, mais qu'il a des enfants à charge, chacun d'entre eux est assuré à 20 %. Ce régime prend fin au moment où le salarié quitte la compagnie, prend sa retraite ou qu'il atteint 70 ans d'âge.

###### RÉGIME FACULTATIF COLLECTIF

— salarié : tranche de 10 000 \$, maximum 250 000 \$

**N.B.** Il y a une possibilité de faire une demande d'assurance pour le conjoint même si le salarié ne participe pas au régime facultatif pour lui-même.

Le régime prend fin lorsque le salarié quitte la compagnie, prend sa retraite ou atteint l'âge de 65 ans.

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

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à l'emploi et qui a 1 an d'ancienneté complet a droit à une banque de 6 jours. Le salarié à l'emploi, mais qui n'a pas 1 an d'ancienneté et le nouveau salarié embauché après le 1<sup>er</sup> janvier ont droit à l'équivalent de 0,5 jour/mois de travail, et ce, à partir de leur anniversaire d'embauche jusqu'au 31 décembre de la même année.

Au 31 décembre de chaque année, les jours non utilisés sont payés en entier au salarié.

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée dans un hôpital et des frais pour des soins infirmiers à domicile sur ordonnance prodigués par une infirmière agréée, sauf si elle est un membre de la famille ou une résidente de la maison ; frais encourus pour les services d'un physiothérapeute diplômé qui n'est pas membre de la famille ; frais de services paramédicaux, orthophoniste, masseur, médecin naturiste, chiropraticien, ostéopathe ou podiatre, maximum 20 \$/traitement et 20 traitements/praticien/année civile ; frais de psychothérapie, maximum 50 \$/visite, maximum 10 visites ; remboursement à 100 % des produits et médicaments sur ordonnance et des frais encourus pour des yeux et des membres artificiels ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles, et ce, après une franchise de 10 \$/protection individuelle et de 20 \$/protection familiale.

**N.B.** Cette assurance s'applique pour le salarié et ses personnes à charge, soit le conjoint et les enfants célibataires âgés de moins de 22 ans ou 25 ans s'ils sont étudiants à plein temps ainsi que les enfants handicapés quel que soit leur âge.

#### 4. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : le pourcentage de la prestation et sa durée sont basés sur l'ancienneté du salarié selon le tableau suivant :

| Ancienneté | Durée à          | Durée à            |
|------------|------------------|--------------------|
|            | 100 % du salaire | 66,67 % du salaire |
| 1 mois     | 1 sem.           | —                  |
| 3 mois     | 2 sem.           | 13 sem.            |
| 1 an       | 4 sem.           | 11 sem.            |
| 3 ans      | 6 sem.           | 9 sem.             |
| 5 ans      | 8 sem.           | 7 sem.             |
| 7 ans      | 10 sem.          | 5 sem.             |
| 9 ans      | 12 sem.          | 3 sem.             |
| 10 ans     | 15 sem.          | —                  |

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

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel, maximum 4 000 \$/mois pour une durée de 24 mois ou pour la durée de l'invalidité si le salarié ne peut remplir aucun poste pour lequel il est qualifié à la condition d'être sous surveillance médicale, ou encore jusqu'à l'âge de 65 ans si l'invalidité est permanente

Début : après les prestations de courte durée

#### 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles pour traitements normaux et à 50 % des frais admissibles pour traitements majeurs et orthodontiques, et ce, jusqu'à un maximum combiné de 1 000 \$/an/personne assurée. Ce montant maximal est réduit à 500 \$ pendant la première année où une personne est assurée lorsque son assurance entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet compris. Cependant, le montant maximal pour un traitement orthodontique est limité à 1 000 \$ à vie/personne assurée.

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié contribue pour un minimum de 3,2 % de son salaire brut. L'employeur contribue pour 2,5 % du salaire brut du salarié jusqu'à un maximum de (700 \$) 1 000 \$/an, et ce, pour le salarié qui a 1 an de service.

**N.B.** Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 28 février de chaque année, le salarié peut modifier à la hausse le pourcentage de sa contribution.

**Mon Marché Breton (Bromont)  
et  
Le Syndicat des employés de Métro Bromont — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 53
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 15 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 15 mai 2009
- **Date de signature :** 23 avril 2003
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Salarié à temps partiel**  
moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur/aide-caissier

**23 avril 2003**

/heure  
7,35 \$

2. Commis, 80 % des salariés

**23 avril 2003**

/heure  
début 7,50 \$  
après 60 mois 10,50 \$

3. Boucher

**23 avril 2003**

/heure  
début 8,00 \$  
après 60 mois 12,50 \$

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

**Augmentation générale**

**23 avril 2003 16 mai 2004 16 mai 2005**

2,5 %\* 2 %\* 2,5 %\*

\* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

- **Primes**

**Nuit :** (0,50 \$) 0,60 \$/heure — salarié dont tout le quart de travail se situe entre 21 h et 7 h

Balancement des caisses **N** : afin que les ventes balancent avec l'argent contenu dans les caisses  
3 \$/sem. — caissières à temps plein et à temps partiel  
2 \$/sem. — caissière surnuméraire

**N.B.** Tout montant excédentaire de 2 \$ ou 3 \$, selon le statut du salarié, ont pour effet de supprimer le boni versé chaque semaine.

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :**

(75 \$) 100 \$/an — salarié à temps plein et **N** salarié à temps partiel qui travaille 30 heures et plus/semaine  
(50 \$) 75 \$/an — salarié (à temps partiel) à temps partiel qui travaille 20 heures et plus/semaine

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

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

- **Jours fériés payés**

(10) 9 jours/an — salarié permanent

(8) 9 jours/an — salarié (à temps partiel) à temps partiel qui travaille 30 heures et plus/sem.

8 jours/an — salarié (à temps partiel et salarié temporaire) à temps partiel qui travaille 20 heures et plus/sem. et salarié surnuméraire

**N.B.** (Le montant versé au salarié à temps partiel et au salarié temporaire qui doit normalement travailler le jour du congé est basé sur la moyenne des heures normales effectuées durant les deux semaines précédant le congé, payées au taux normal.)

Le salarié à temps partiel qui travaille 30 heures et plus/sem. reçoit une contribution pour les congés fériés égale à 4,4 % des gains totaux de la semaine. Ce pourcentage est versé sur la paie de chaque semaine et, par conséquent, si le salarié choisit de prendre le congé en temps, celui-ci est sans solde.

Le salarié à temps partiel qui travaille 20 heures et plus/sem. et le salarié surnuméraire ne peuvent prendre les congés fériés en temps, mais ils reçoivent toutefois une rétribution égale à 3,2 % des gains totaux de la semaine qui est versée chaque semaine.

- **Congés mobiles **N****

2 jours/an — salarié à temps plein et le salarié à temps partiel qui travaille 30 heures et plus/sem.

- **Congés annuels payés**

**SALARIÉS À TEMPS PLEIN**

| Années de service | Durée  | Indemnité   |
|-------------------|--------|-------------|
| 1 an              | 2 sem. | taux normal |
| 5 ans             | 3 sem. | taux normal |
| 9 ans <b>N</b>    | 4 sem. | taux normal |

**SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

| Années de service | Durée  | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an              | 2 sem. | 4 %       |
| 5 ans             | 3 sem. | 6 %       |
| 9 ans <b>N</b>    | 4 sem. | 8 %       |

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et qui est à l'emploi le jour précédant l'avis prévu 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. Lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

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 de la durée prescrite au certificat médical.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde spécial de la durée indiquée au certificat médical attestant du danger existant et indiquant la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu de 18 semaines, à compter de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde spécial d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

## 2. Congé de paternité

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

## 3. Congé d'adoption

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

## 4. Congé parental

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

Le congé se termine au plus tard (1 an) 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, (1 an) 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Le salarié à temps partiel n'a droit aux bénéfices de l'assurance groupe que s'il travaille une moyenne de 30 heures/semaine pour une période de 6 mois consécutifs.

Prime : payée à 50 % par l'employeur. La prime payée par le salarié doit couvrir toute la prime de l'assurance salaire.

**N.B.** Les parties conviennent de se rencontrer dans les 6 mois suivant le 23 avril 2003 afin de réviser le régime actuel dans le but de l'améliorer, le modifier ou le remplacer.

### 1. Congés de maladie

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 40 heures de congés de maladie à raison de 3,33 heures/mois.

(Le salarié à temps partiel travaillant 680 heures et plus dans une période de 6 mois consécutifs a droit à 12 heures de congé de maladie pour cette période. Ces congés peuvent être pris dans la période de 6 mois subséquente. La 1<sup>re</sup> période est du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin et la 2<sup>e</sup> période est du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre.)

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel qui travaille 30 heures et plus/semaine et qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 30 heures de congé de maladie à raison de 2,5 heures/mois.

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel qui travaille 20 heures et plus/semaine et qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 20 heures de congé de maladie à raison de 1,67 heure/mois.

Les heures de congé encore au crédit du salarié au (30 novembre) 15 décembre de la même année lui sont payés au taux de salaire en vigueur à cette date.



## Notes techniques

---

### Méthodologie

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

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

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

### Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

### Crédits

---

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