

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 29

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 (2003-08-26)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE Premier Horticulture ltée (Rivière-du-Loup, Saint-Arsène, Saint-Antonin)	MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 — FTQ	1	4
ALIMENTS Tanimura & Antle Canada Co. (Boisbriand)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990 — FTQ	2	5
Les Aliments Ready Bake inc., La Baguetterie inc. (Lachine)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de La Baguetterie — CSN	3	6
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE Bow plastiques ltée (Granby)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	4	7
Salerno sacs transparents (1997) ltée (Châteauguay)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	5	8
PRODUITS TEXTILES Fils spécialisés Cavalier inc., filature de Sherbrooke	Le Syndicat des salariés(es) de la filature Sherbrooke — CSD	6	9
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT Les Industries Amisco ltée (L'Islet)	Le Syndicat national des salariés et salariées des Industries Amisco ltée — CSD	7	11
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES Cie d'Échantillons national ltée (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs d'Échantillons national — CSN	8	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Bibby Sainte-Croix, division Canada Pipe Company Ltd (Sainte-Croix)	Le Syndicat des employés de Bibby Sainte-Croix, division de Canada Pipe Company Ltd — CSD	9	13
Ispat Sidbec inc. (complexe de Contrecoeur)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6586 — FTQ	10	14
FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Stelco-McMaster Itée (Contrecoeur)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6951 — FTQ	11	15
Mometal inc. (Varenes)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ	12	17
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Mévotech inc. (Anjou)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 — FTQ	13	18
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Sport Maska inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8830 — FTQ	14	19
Bauer Nike Hockey inc. (Saint-Jérôme)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 967 — FTQ	15	20
COMMERCE DE GROS Vêtements, chaussures, tissus et mercerie			
Industries Midway limitée (Montréal)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	16	21
SERVICES GOUVERNEMENTAUX Service des administrations locales			
La Ville de Laval	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs de Ville de Laval — FTQ	17	22
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Institut national de la recherche scientifique (Laval-des-Rapides)	Le Syndicat des employés de soutien de l'INRS, Institut Armand-Frappier et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1733 — FTQ	18	23
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Holiday Inn centre-ville (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôtel Holiday Inn centre-ville — CSN	19	25
AUTRES SERVICES			
Technicolor Canada inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Technicolor Canada inc. — CSN	20	27
Le Conseil des agences de sécurité et d'investigation du Québec (CASIQ) et ASIEQ inc.	L'Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, local 8922 — FTQ	21	28
NOTES TECHNIQUES			29

**Premier Horticulture Itée (Rivière du Loup, Saint-Arsène, Saint-Antonin)
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs
d'usine, section locale 299 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 89
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 88
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2008
- **Date de signature :** 27 mai 2003
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 12,33 \$ (12,08 \$)	/heure 12,58 \$	/heure 12,83 \$	/heure 13,08 \$	/heure 13,33 \$

2. Chef d'équipe, mécanicien d'entretien et autres occupations, 80 % des salariés

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 14,45 \$ (14,05 \$)	/heure 14,85 \$	/heure 15,25 \$	/heure 15,65 \$	/heure 16,05 \$

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

Augmentation générale

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
Classe I	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure
Classe II	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
Classe III et IV	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure
	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	
Classe I	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	
Classe II	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	
Classe III et IV	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	

• Primes

Outils personnels : 0,25 \$/heure — menuisier qui fournit ses outils

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : (0,75 \$) 0,80 \$/heure

Mécanicien diéséliste classe « A » : 0,75 \$/heure — salarié de garage qui se qualifie et possède les compétences de mécanicien diéséliste classe « A »

Chef d'équipe [N] : 0,50 \$/heure

Horaire de relève [N] : 0,50 \$/heure — salarié qui travaille sur l'horaire de relève le samedi et le dimanche

• Allocations

Vêtements de travail : fournis, entretenus par l'employeur lorsque requis et remplacés si nécessaire 1 fois/an

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis au salarié qui a terminé sa période de probation

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Assurance contre l'incendie et le vol : l'employeur paie 100 % de la prime et la franchise est de 250 \$/réclamation — mécanicien

Outils personnels : (150 \$) 200 \$/an — mécanicien qui a plus d'un an d'ancienneté et qui fournit ses outils

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

N.B. En compensation des congés annuels payés, le salarié à temps partiel a droit à 4 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence, 6 % s'il a 5 ans et plus d'ancienneté.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Le congé de paternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur pour les salariés permanents.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

— conjoint : 5 000 \$

— enfants : 2 000 \$

— décès accidentel : double indemnité

SALARIÉ RETRAITÉ [N]

Le salarié de 60 et plus à la retraite peut bénéficier d'une assurance vie s'il en fait la demande selon les modalités suivantes :

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

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$ ou l'équivalent de son salaire pour l'année civile précédente, et ce, jusqu'à l'âge de 70 ans. L'assurance sera réduite de 50 % à l'âge de 65 ans

2. Congé de maladie

SALARIÉ PERMANENT

Le salarié a droit à 66,67 d'une journée de maladie/mois de calendrier normalement travaillé, et ce, jusqu'à un maximum de 8 jours/an.

À la fin de chaque année, les congés non utilisés sont remboursables à 100 %.

SALARIÉ NON PERMANENT

En compensation des congés de maladie, le salarié a droit à une indemnité équivalente à 1 % de sa paie hebdomadaire.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire brut assurable pour un maximum de 15 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire brut jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois, jusqu'à l'âge de 65 ans

4. Assurance maladie

Frais assurés : frais de transport en ambulance ; coût d'une chambre semi—privée ; coût des médicaments ; frais de séjour couvrant les frais de transport et de logement, maximum 100 \$/séjour à Montréal et de 75 \$/séjour à Québec pour des traitements d'urgence majeure non disponibles en région, et ce, jusqu'à un maximum de 5 séjours/famille

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à la cotisation du salarié jusqu'à concurrence de 3 % du salaire brut normal, 3,5 % à partir du 1^{er} mai 2006 et 4 % au 1^{er} mai 2007, et ce, dans un régime collectif facultatif enregistré d'épargne retraite du Fonds de solidarité des travailleurs FTQ.

2

Tanimura & Antle Canada Co. (Boisbriand)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 400
- **Répartition des salariés selon le sexe :** femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 4 avril 2006

- **Date de signature :** 4 avril 2003

- **Durée normale du travail :** 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, 259 salariés

	4 avril 2003	4 avril 2004	4 avril 2005
	/heure	/heure	/heure
début	8,24 \$	8,45 \$	8,66 \$
après 12 mois	9,27 \$	9,50 \$	9,74 \$

2. Opérateur et mécanicien

	4 avril 2003	4 avril 2004	4 avril 2005
	/heure	/heure	/heure
classe 1	12,36 \$	12,67 \$	12,99 \$
classe 4	18,54 \$	19,00 \$	19,48 \$

Augmentation générale

4 avril 2004	4 avril 2005
2,5 %	2,5 %

• Primes

Ancienneté :

0,15 \$/heure — salarié qui a plus de 24 mois d'ancienneté

0,25 \$/heure — salarié qui a plus de 36 mois d'ancienneté

Soir : 1 \$/heure

Nuit : 1,50 \$/heure

« Back up » superviseur : 1,50 \$/heure

« Back up » technicien contrôle qualité : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure — départements de maintenance et des opérateurs

• Allocations

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

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an — salarié à temps plein qui a au moins 1 an d'ancienneté

N.B. Ces congés sont non cumulatifs et les jours non utilisés sont payés à la fin de l'année.

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

Les Aliments Ready Bake inc., La Baguetterie inc. (Lachine) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs unis de La Baguetterie — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 25 % ; hommes : 75 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2006
- **Date de signature :** 20 février 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
8, 10 ou 12 heures/j, (moyenne de 40 heures) 40, 34,5 ou 46 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à la production, 54 salariés

	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
début	/heure 10,25 \$ (10,00 \$)	/heure 10,51 \$	/heure 10,77 \$	/heure 11,04 \$
après 24 mois	13,02 \$ (12,70 \$)	13,34 \$	13,68 \$	14,02 \$

2. Électrotechnicien avec carte N

	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
début	/heure 21,27 \$	/heure 21,80 \$	/heure 22,35 \$	/heure 22,91 \$
après 24 mois	24,60 \$	25,22 \$	25,85 \$	26,50 \$

- **Augmentation générale**

1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure — début entre 12 h et 19 h 59

Nuit : 0,75 \$/heure — salarié dont le quart normal de travail de 8 heures débute entre 20 h et 4 h. Le salarié dont le quart

normal de travail de 10 ou 12 heures débute entre 17 h 30 et (6) 4 h a également droit à cette prime.

(Remplacement d'un superviseur : 10 % du taux horaire normal **R**)

Chef d'équipe : 1,70 \$/heure — salarié qui travaille comme chef d'équipe **N** au département de la maintenance

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : (fournies par l'employeur lorsque requis) 1 paire/an

Équipement et vêtements de sécurité : fournis et **N** entretenus par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (300 \$) 325 \$/an — salarié permanent qui travaille à l'entretien

- **Jours fériés payés**

10 jours/an ^{1^{er} janv. 2004}
11 jours/an

- **Congé mobile **N****

1 jour/an — à compter du 1^{er} mars 2005

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(9) 8 ans	4 sem.	8 %
13 ans N	4 sem.	9 %
17 ans N	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

- **1. Congé de maternité**

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

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

La salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage—femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages—femmes*.

- **2. Congé de paternité**

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

- **3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les (2) 3 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 **N**.

- **4. Congé parental **N****

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe existant, incluant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de courte et de longue durée est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Congés de maladie

(Le salarié qui a au moins 1 an d'ancienneté au 25 février 99 a droit pour chaque année à un crédit de 3 jours payés.) À compter du 1^{er} mars 2002 et au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 4 jours de congé de maladie. Toutefois **[N]**, le salarié embauché en cours d'année a droit à une partie de ces 4 jours établie au prorata du reste de l'année à écouler. Ce crédit ne peut être débité qu'à raison d'un jour complet de travail.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié au taux normal, et ce, (au plus tard le 28 février de l'année suivante) sur la deuxième paie du mois de décembre.

(Si à la fin de l'année le salarié n'a pas utilisé les 3 jours à son crédit, il a droit de recevoir un remboursement représentant 4 jours au taux normal. Ce remboursement est fait au plus tard le 28 février de l'année suivante **[R]**.)

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des rapports médicaux exigé par l'assureur jusqu'à concurrence de 10 \$/rapport, maximum 3 rapports/année civile

4. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Indemnité

Salarié : (1 000 \$) 1 500 \$/mois

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite auquel le salarié peut participer s'il a **[N]** 2 ans d'ancienneté.

4

Bow plastiques ltée (Granby)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (108) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 ; hommes : 80
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2006
- **Date de signature :** 5 juin 2003

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'assemblage

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
/heure 9,27 \$ (9,00 \$)	/heure 9,55 \$	/heure 9,86 \$

2. Opérateur, personne d'entretien et autres occupations, 62 salariés

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
/heure 13,10 \$ (12,72 \$)	/heure 13,49 \$	/heure 13,93 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle, électricien

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
/heure 18,72 \$ (18,17 \$)	/heure 19,28 \$	/heure 19,91 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
3 %	3 %	3,2 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base :

2003 — janvier 2002
2004 — janvier 2003
2005 — janvier 2004

Mode de calcul

2003

Un montant sera payé à raison de 0,03 \$ par point d'augmentation de l'IPC concerné excédant 5 % jusqu'à un maximum de 3 %.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul est fait en comparant l'IPC d'avril 2003 par rapport à celui de janvier 2003.

2004 et 2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant ne s'ajoute pas au taux horaire, mais il est plutôt versé dans le REER individuel du salarié.

• Primes

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

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

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

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

Fin de semaine :

50 \$/fin de semaine — chef de fonction

Chef de fonction : 0,80 \$/heure

Formation **[N] :** 0,60 \$/heure — salarié qui agit en qualité de formateur pour les nouveaux opérateurs, responsable du suivi Kaizen et utilisateur du système informatique SIA

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni et entretenu par l'employeur lorsque requis

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
Vêtements de travail :	90 \$/an	95 \$/an	100 \$/an
	85 \$/an		

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
Souliers de sécurité :	90 \$/an	95 \$/an	100 \$/an
	85 \$/an		

N.B. Le nouveau salarié embauché après le 5 juin 2003 doit fournir sa première paire de souliers de sécurité et un montant équivalant au nombre de mois à l'emploi lui sera versé le 1^{er} juin suivant la date d'embauche.

Outils [N] : 100 \$/an — ouilleur et machiniste monteur

	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
	200 \$/an	300 \$/an

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
17 ans	4 sem.	9 %
23 ans	5 sem.	10 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui, au 30 avril, a atteint 60 ans d'âge et qui a 20 ans et plus d'ancienneté a droit à 1 semaine payée en plus de ses vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés, soit le jour de la naissance et de la sortie de l'hôpital de sa conjointe s'ils sont ouvrables

Le salarié peut, s'il le désire, prendre une semaine de congé sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur verse un montant égal à 3,4 % du total du salaire mensuel brut du salarié et le salarié verse 3,5 % de ses gains bruts hebdomadaires

1. Régime de retraite

L'employeur verse dans un fonds commun de placement sous forme de régime de retraite, et ce, annuellement, aux salariés du groupe traditionnel qui ont 5 ans d'ancienneté et du groupe technique qui ont 1 an d'ancienneté des sommes basées sur la masse salariale des salariés assujettis à cet avantage, lesquelles sont calculées au prorata des années cumulées.

Cotisation : l'employeur verse annuellement pour le groupe traditionnel 0,5 % de ladite masse salariale et 0,25 % supplémentaire à la condition que le salarié verse également 0,25 %. L'employeur verse pour le groupe technique 1,25 % de ladite masse salariale et 0,25 % supplémentaire à la condition que le salarié verse également 0,25 %.

Salerno sacs transparents (1997) ltée (Châteauguay) et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 112

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 112

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

• **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2006

• **Date de signature :** 30 mai 2003

• **Durée normale du travail**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

Salariés de l'expédition et de la réception
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 15,40 \$ (15,15 \$)	/heure 15,60 \$	/heure 15,85 \$	/heure 16,25 \$

2. « Assistant-opérateur », 40 % des salariés

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 15,45 \$ (15,15 \$)	/heure 15,70 \$	/heure 16,00 \$	/heure 16,40 \$

3. Mécanicien classe 7

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 20,90 \$ (20,65 \$)	/heure 21,10 \$	/heure 21,35 \$	/heure 21,75 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 2 \$ de moins que le taux de sa classification, 1 \$ de moins après 1 an. Après 2 ans, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
0,25 \$/heure	0,20 \$/heure	0,25/heure	0,40 \$/heure

Ajustements

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004
« Assistant-opérateur » des services de montage de plaque, de coupage, d'extrusion et opérateur 2/coupage	0,05 \$/heure	0,05 \$/heure	0,05 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un boni de signature de 400 \$ à titre de rétroactivité pour la période du 1^{er} novembre 2002 au 31 mai 2003. Le montant est payable le ou avant le 23 juin 2003.

**Fils spécialisés Cavalier inc., filature Sherbrooke et
Le Syndicat des salariés(es) de la filature Sherbrooke
— CSD**

- **Primes**

HORAIRE CONTINU

Jour : 0,50 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Dimanche : 1,50 \$/heure — de 19 h le samedi à 19 h le dimanche

Département de l'extrusion :

0,80 \$/heure — semaine

1,10 \$/heure — fin de semaine

- **Allocations**

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

Bottines de sécurité : 125 \$/an

L'employeur fournit une 2^e paire de bottines au salarié du service de l'expédition/réception ainsi qu'au concierge.

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congés de paternité

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

2. Congés d'adoption

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie N

À compter du 1^{er} janvier 2004 et par la suite, au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 1 jour/an, 2 jours/an à compter du 1^{er} janvier 2005. Les jours non utilisés sont payés vers le 15 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,30 \$/heure travaillée ou payée.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 300

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 40 % ; hommes : 60 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 14 février 2003

- **Échéance de la présente convention** : 16 février 2008

- **Date de signature** : 15 mai 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

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

- **Salaires**

1. Nettoyeur et concierge

16 févr. 2003 15 févr. 2004 13 févr. 2005 12 févr. 2006 11 févr. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
12,81 \$ (12,53 \$)	13,16 \$	13,56 \$	13,97 \$	14,38 \$

2. Fileur et autres occupations, 100 salariés

16 févr. 2003 15 févr. 2004 13 févr. 2005 12 févr. 2006 11 févr. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
13,75 \$ (13,45 \$)	14,13 \$	14,55 \$	14,99 \$	15,44 \$

3. Technicien en électricité grade 1, licence « A-2 »

16 févr. 2003 15 févr. 2004 13 févr. 2005 12 févr. 2006 11 févr. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
21,69 \$ (21,22 \$)	22,29 \$	22,96 \$	23,65 \$	24,36 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 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

16 févr. 2003 15 févr. 2004 13 févr. 2005 12 févr. 2006 11 févr. 2007

2,2 %	2,8 %	3 %	3 %	3 %
-------	-------	-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 15 février 2003 au 15 mai 2003.

- **Primes**

Horaire de 12 heures/j

jour : 0,04 \$/heure

soir et nuit : 0,17 \$/heure

15 févr. 2004

0,54 \$/heure

Horaire de 8 heures/j

soir : 0,12 \$/heure — entre 15 h et 23 h

nuit : 0,20 \$/heure — entre 23 h et 7 h

samedi : 0,12 \$/heure — à compter de 12 h

15 févr. 2004

0,54 \$/heure

Projets spéciaux : taux contractuel de l'occupation incluant **N** une prime de 10 % des gains totaux — salarié appelé à travailler à des projets spéciaux liés au montage de l'équipement dans l'exécution de programmes d'expansion ou de rénovation d'une usine, d'un atelier ou d'une section d'un atelier

Premiers soins : 0,55 \$/heure — préposé aux premiers soins qui détient une carte valide de secouriste

Instructeur : 10 % des gains totaux

Polyvalence : 0,50 \$/heure — salarié affecté à un poste polyvalent

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : (75 \$) 85 \$/an maximum

Outils et vêtements de travail : 0,10 \$/heure

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

(En plus du congé prévu à la *Loi sur les normes du travail*, 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.)

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé 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^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement pour se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité de la durée indiquée 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 prescrite par un 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, et ce, à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé 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 intervient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

- 2. Congé de paternité**

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

De plus **N**, le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines continues.

- 3. Congé d'adoption**

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

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

- 4. Congé parental **N****

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : (l'employeur paie 3,25 \$/sem.) Pour chaque déduction perçue de la part du salarié, l'employeur convient de verser 8 \$/sem., 11 \$/sem. à compter du 15 février 2004, 13 \$/sem. au 13 février 2005, 13,50 \$/sem. au 12 février 2006 et 14 \$/sem. au 11 février 2007. La contribution du salarié sert à défrayer particulièrement le coût total de la prime d'assurance salaire.

- 1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à 2 % des gains hebdomadaires totaux du salarié et le salarié paie 1 % de ses gains hebdomadaires totaux

Le salarié désireux de cotiser de façon facultative au régime peut le faire par un multiple de 1 % de ses gains hebdomadaires totaux. Cependant, la somme des cotisations obligatoires et facultatives ne doit pas excéder le maximum fixé par Revenu Canada.

**Les Industries Amisco Itée (L'Islet)
et
Le Syndicat national des salariés et salariées des
Industries Amisco Itée — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (160) 350
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 340
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 3 juin 2003
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Horaire n° 6**
10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 15,00 \$ (14,56 \$)	/heure 15,45 \$	/heure 15,91 \$	/heure 16,39 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
16,88 \$

2. Soudeur, 104 salariés

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 16,36 \$ (15,88 \$)	/heure 16,85 \$	/heure 17,36 \$	/heure 17,88 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
18,42 \$

3. Chef d'équipe/maintenance et outillage

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 17,53 \$ (17,02 \$)	/heure 18,06 \$	/heure 18,60 \$	/heure 19,16 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
19,73 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit dès son entrée en fonction (3,50 \$ de moins que le taux de sa classe) un taux variant entre 2,00 \$ et 3,50 \$ de moins que le taux de sa classe. Par la suite, il reçoit 0,50 \$/heure tous les 3 mois travaillés jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de sa classe avec un maximum de 1 an travaillé.

Le régime d'intéressement est maintenu en vigueur.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

3 % 3 % 3 % 3 %*

1^{er} janv. 2007

3 %*

* Plus indemnité de vie chère, s'il y a lieu.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 3 juin 2003.

• **Indemnité de vie chère'**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base :

2006 — novembre 2004

2007 — novembre 2005

Mode de calcul

2006

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 2005 par rapport à celui de novembre 2004 dépasse 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent sont intégrés, s'il y a lieu, aux taux de salaire à compter du 1^{er} janvier 2006 et du 1^{er} janvier 2007.

• **Primes**

Soir : 0,55 \$/heure 1^{er} janv. 2005
0,60 \$/heure

Nuit : (0,70 \$) 0,80 \$/heure 1^{er} janv. 2005
0,85 \$/heure

Chef d'équipe : 0,40 \$/heure en plus du taux de salaire déjà prévu des chefs d'équipe

Pour les équipes de travail non supervisées, le chef d'équipe reçoit en plus :

0,65 \$/heure — équipe de 4 salariés et moins

0,80 \$/heure — équipe de 5 à 8 salariés

1,00 \$/heure — équipe de 9 salariés et plus

Repas pris en dehors des heures fixées : 0,20 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes et [N] souliers et espadrilles de sécurité : (90 \$/an) fournis par l'employeur lorsque requis

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an 2004
14 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
2 ans	2 sem.	5,0 %
4 ans	3 sem.	6,0 %
8 ans	3 sem.	7,0 %
(10 ans R)	(3 sem.)	(7,5 %)
(12) 10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	9,0 %
20 an	5 sem.	10,0 %
(30) 25 ans	5 sem.	11,0 %

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 22 semaines. Pour les autres dispositions, le congé 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

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental **N**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie.

Prime : l'employeur paie 5,50 \$/sem./protection individuelle et 10 \$/sem./protection familiale. À compter de juillet 2003, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

L'employeur contribue en plus à la taxe exigée par les autorités gouvernementales compétentes.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 2,5 % des gains hebdomadaires du salarié

Il existe un régime de retraite anticipée pour le salarié âgé de 60 ans et plus. **N**

Cie d'Échantillons national Itée (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Échantillons national — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (170) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 75 % ; hommes : 25 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2003

- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2008

- **Date de signature** : 19 juin 2003

- **Durée normale du travail**

Équipe de jour

5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Équipe de soir

5 jours/sem., 34 heures/sem.

- **Salaires**

1. Entretien et autres occupations

19 juin 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
/heure 8,46 \$ (8,25 \$)	/heure 8,67 \$	/heure 8,88 \$	/heure 9,11 \$	/heure 9,39 \$

2. Opérateur hautement spécialisé de machine

19 juin 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
/heure 10,94 \$ (10,67 \$)	/heure 11,21 \$	/heure 11,49 \$	/heure 11,78 \$	/heure 12,14 \$

Augmentation générale

19 juin 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	3,1 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} avril 2003 au 19 juin 2003. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 19 juin 2003.

- **Primes**

Soir : 0,35 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

- **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	3 sem.	7 %
11 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement. Après cette période de 18 semaines, la salariée peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 3 mois.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un

certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort—né après le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental **N**

Le père et la mère d'un nouveau—né et la personne qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 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 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

9

Bibby Sainte-Croix, division Canada Pipe Company Ltd (Sainte-Croix)

et

Le Syndicat des employés de Bibby Sainte-Croix, division de Canada Pipe Company Ltd — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (217) 267
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 265
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 4 mai 2003

- **Échéance de la présente convention :** 5 mai 2007

- **Date de signature :** 8 mai 2003

• Durée normale du travail

4 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, préposé au ménage et autres occupations, 40 % des salariés

3 mai 2003	2 mai 2004	1 ^{er} mai 2005	7 mai 2006
/heure 16,15 \$ (15,70 \$)	/heure 16,50 \$	/heure 16,85 \$	/heure 17,20 \$

2. Électronicien

	3 mai 2003	2 mai 2004	1 ^{er} mai 2005	7 mai 2006
début	/heure 17,37 \$ (16,67 \$)	/heure 17,62 \$	/heure 17,87 \$	/heure 18,21 \$
après 12 000 heures	19,19 \$ (18,49 \$)	19,44 \$	19,69 \$	20,03 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux prévu à son occupation pendant sa période de probation. Par la suite, il reçoit le taux de son occupation.

Augmentation générale

3 mai 2003	2 mai 2004	1 ^{er} mai 2005	7 mai 2006
varie de 0,45 \$ à 0,80 \$/heure	varie de 0,25 \$ à 0,35 \$/heure	varie de 0,25 \$ à 0,35 \$/heure	varie de 0,25 \$ à 0,35 \$/heure

• Primes

Soir : (0,70 \$) 0,80 \$/heure 7 mai 2006
— entre 17 h 30 et 4 h 0,85 \$/heure

Fin de semaine : (1,20 \$) 1,30 \$/heure 7 mai 2006
1,35 \$/heure

• Allocations

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie le coût d'achat des verres jusqu'à concurrence de (125 \$) 175 \$
— salarié qui justifie de 60 jours de service continu

Bottines de sécurité : 1 paire et remplacement au besoin, y compris les bottines orthopédiques de sécurité

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
19 ans	5 sem.	(10 %) 11 %
25 ans	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines d'emploi a droit à un congé sans solde qui commence au moment déterminé par son médecin traitant et se termine 24 semaines suivant le début du congé. Sur présentation d'un certificat du médecin traitant, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé qui ne doit pas excéder plus de 4 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 5 semaines après la date d'accouchement.

Si la salariée subit une interruption de grossesse, son congé se termine au plus tard 5 semaines après 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 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.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Cependant, la contribution du salarié sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime d'assurance salaire de courte durée. L'employeur paie 50 % de la prime de l'assurance salaire de longue durée, mais le coût lié à l'indexation annuelle des prestations versées en cas d'invalidité de longue durée est payée à 100 % par le salarié.

1. Congés (de maladie) mobiles

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 5 jours de congé à raison de 9 heures payées si le salarié travaille sur un horaire de 10 heures et **N** de 10 heures payées si le salarié travaille sur un horaire de 12 heures.

Le nouveau salarié a droit à 1 jour de congé à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et, par la suite, à 1 jour supplémentaire payé/3 mois de travail, et ce, jusqu'au 15 décembre suivant.

Les jours non utilisés sont payés au salarié entre le 15 et le 18 janvier de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 3 % des gains hebdomadaires du salarié, 3,5 % à compter du 1^{er} janvier 2004 et 4 % à compter du 1^{er} janvier 2007

Le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel s'il le désire.

Ispat Sidbec inc. (complexe de Contrecoeur)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6586 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 070)
1 050

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6 ; hommes : 1044

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 5 mai 2003

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

ou

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

• **Salaires**

1. Journalier de cantine

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 19,414 \$ (19,314 \$)	/heure 19,664 \$	/heure 20,014 \$	/heure 20,264 \$

1^{er} févr. 2007 31 janv. 2008 1^{er} févr. 2008 31 janv. 2009

1 ^{er} févr. 2007	31 janv. 2008	1 ^{er} févr. 2008	31 janv. 2009
/heure 20,614 \$	/heure 21,464 \$	/heure 21,564 \$	/heure 21,584

2. Mécanicien d'entretien, lamineur écrouissage et deuxième couleur de brames, 146 salariés

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

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 22,960 \$ (22,160 \$)	/heure 23,210 \$	/heure 23,560 \$	/heure 23,810 \$

1^{er} févr. 2007 31 janv. 2008 1^{er} févr. 2008 31 janv. 2009

1 ^{er} févr. 2007	31 janv. 2008	1 ^{er} févr. 2008	31 janv. 2009
/heure 24,160 \$	/heure 25,010 \$	/heure 25,110 \$	/heure 25,310 \$

3. Formateur **N**

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

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 25,127 \$	/heure 25,377 \$	/heure 25,727 \$	/heure 25,977 \$

1^{er} févr. 2007 31 janv. 2008 1^{er} févr. 2008 31 janv. 2009

1 ^{er} févr. 2007	31 janv. 2008	1 ^{er} févr. 2008	31 janv. 2009
/heure 26,327 \$	/heure 27,177 \$	/heure 27,277 \$	/heure 27,587 \$

N.B. Il existe un régime de participation aux profits. De plus, il existe un régime de rémunération supplémentaire.

Augmentation générale

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

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
0,10 \$/heure	0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,10 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère

1 ^{er} févr. 2007	31 janv. 2008	1 ^{er} févr. 2008
0,10 \$/heure +0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,85 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,10 \$/heure

* Intégration au salaire de base

Ajustements

Différentiel entre les classes : 0,197 \$/heure 31 janv. 2009
0,207 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation de l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2003 par rapport à celui de janvier 2003. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2009 par rapport à celui d'octobre 2008.

Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire est versé pour les heures normales travaillées, et ce, à compter du début de la 2^e période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

L'indemnité de vie chère générée pour les 3 derniers mois de la convention collective précédente ne sera pas intégrée au taux de salaire de base, mais sera maintenue comme indemnité de vie chère pour la durée de la convention.

De plus, l'indemnité de vie chère accumulée de 1,85 \$/heure, mais non intégrée au salaire de base du 31 janvier 2003, sera intégrée au salaire de base tel que mentionné ci-dessus.

• Primes

Soir : (0,30 \$) 0,40 \$/heure — de 16 h à 0 h

Nuit :

(0,35 \$) 0,45 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h
(0,43 \$) 0,57 \$/heure — entre 20 h et 8 h, horaire de 12 heures

Dimanche : (1,25 \$) 1,60 \$/heure

Congé brisé : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni, entretenu et remplacé au besoin lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : coût des verres des lunettes munies de protecteurs latéraux fixes 1 fois/2 ans (100 \$ maximum)

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

Un boni de vacances de 80 \$/semaine complète de vacances est alloué. Ce montant est réduit de 1/12 pour chaque mois civil complet pendant lequel le salarié n'a pas travaillé au cours de l'année de référence.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 61 ans d'âge et 30 ans de service continu a droit à une semaine supplémentaire pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de 5 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

11

Stelco-McMaster ltée (Contrecœur) et

**Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
6951 — FTQ**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 350

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 4 ; hommes : 346

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 juillet 2002

• Échéance de la présente convention : 31 juillet 2007

• Date de signature : 12 juin 2003

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.
ou
10 ou 12 heures/j, moyenne de 40 ou 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

1^{er} août 2002 1^{er} août 2004 1^{er} août 2006

/heure	/heure	/heure
21,34 \$ (21,09 \$)	21,44 \$	21,54 \$

2. Grutier, approvisionnement et autres occupations, 37 salariés

1^{er} août 2002 1^{er} août 2004 1^{er} août 2006

/heure	/heure	/heure
22,91 \$ (22,66 \$)	23,01 \$	23,11 \$

3. Chef de groupe maintenance

1^{er} août 2002 **1^{er} août 2004** **1^{er} août 2006**

/heure 27,14 \$ (26,89 \$)	/heure 27,24 \$	/heure 27,34 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------

N.B. Il existe un programme de participation aux bénéfices.

Le 1^{er} juillet 2007, des ajustements sont appliqués modifiant le différentiel entre les classes.

Augmentation générale

1^{er} août 2002 **1^{er} août 2004** **1^{er} août 2006**

0,10 \$/heure + 0,16 \$/heure d'indemnité de vie chère	0,10 \$/heure	0,10 \$/heure
--	---------------	---------------

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant qui pourra augmenter ou diminuer sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point de changement dans l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2003 par rapport à celui de décembre 2002. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2007 à celui de janvier 2007.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est versé pour les heures normales travaillées, et ce, à compter du début de la première période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

Le montant calculé pour un trimestre pourra être intégré aux taux de base sous réserve de la performance financière de la compagnie évaluée par le programme de participation aux bénéfices.

Cependant, tout montant non intégré qui a été accumulé pendant la durée de la convention collective sera inclus aux taux de base à la date de ratification de la convention collective suivante, le ou avant le 31 juillet 2007.

• **Primes**

Après-midi : (0,30 \$) 0,40 \$/heure — entre 15 h 30 et 23 h 30

Samedi : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

Dimanche : (1,75 \$) 2 \$/heure

Nuit :

HORAIRE 8 HEURES

(0,35 \$) 0,45 \$/heure — entre 23 h 30 et 7 h 30

HORAIRE 12 HEURES

(0,35 \$) 0,45 \$/heure — entre 20 h et 8 h

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : payées par l'employeur

Habit d'hiver : 140 \$/2 ans maximum — aiguilleur serre-frein, vérificateur de la cour à billettes de jour et **N** manutentionnaire-vérificateur-peseur, manutentionnaire-élingueur et remplaçant entrepôt

Outils :

(50 % du coût des outils requis pour un cours d'apprentissage — apprenti et salarié qui participe à un programme de formation)

fournis par l'employeur lorsque requis — salarié de métier, d'artisanat et d'entretien ou en programme de formation

N.B. Ces outils appartiendront au salarié lorsqu'il aura atteint 10 ans d'ancienneté. Cette disposition ne s'applique pas au salarié en poste au 31 juillet 2002, sauf pour tout nouvel outil que l'employeur exige pour leur travail **N**.

100 % du coût de remplacement — salarié affecté à une tâche de métier, d'artisanat ou d'entretien possédant des outils requis

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée
1 an	2 sem.
5 ans	3 sem.
9 ans	4 sem.
15 ans	5 sem.
22 ans	6 sem.

N.B. L'indemnité de vacances est établie en multipliant la moyenne des gains horaires du trimestre précédant les vacances par 40 heures.

Le salarié qui avait droit à 7 semaines de vacances au 31 juillet 1993 conserve le droit à ces vacances indemnisées à 14 % ou au taux normal.

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à une somme supplémentaire en tenant compte du temps où il prend ses vacances normales comme suit :

Mois Indemnité

novembre à avril 25 %

mai à octobre 20 %

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (40 000 \$) 42 500 \$

— salarié retraité ou âgé de 65 ans et plus : (6 500 \$) 8 000 \$

— décès ou mutilation accidentels : maximum de (7 000 \$) 8 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal pour la classe de tâche 2 ou l'équivalent de la prestation hebdomadaire maximale de l'assurance emploi, soit le plus élevé des deux, et ce, pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 850 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations d'assurance salaire de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles sans franchise, et ce, jusqu'à un maximum de (90 000 \$) 100 000 \$ à vie/personne ; frais d'une chambre semi-privée ; remboursement des frais de médicaments prescrits après une franchise de 0,50 \$/ordonnance ; frais d'ostéopathe (35 \$ maximum /an pour diagnostics paramédicaux et 200 \$ maximum/an pour soins paramédicaux) 500 \$/an/personne ; psychologue (350 \$) 500 \$ maximum/an ; remboursement à 100 % des frais pour perte d'ouïe sans franchise, et ce, jusqu'à un maximum de (550 \$) 700 \$/période de 36 mois consécutifs ; (frais de chiropraticien 45 \$ maximum/an pour diagnostics paramédicaux et 250 \$ maximum/an pour soins paramédicaux) frais de chiropraticien et **N** d'acupuncteur 500 \$/an/personne

4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles sans franchise, et ce, jusqu'à un maximum de (150 \$) 175 \$/période de 24 mois, 200 \$/période de 24 mois à compter du 1^{er} août 2003

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires sans maximum ; à 100 % des soins orthodontiques jusqu'à un maximum de 2 000 \$ à vie ; 80 % des soins extraordinaires jusqu'à un maximum de 2 000 \$/an ; les frais admissibles sont remboursables sans franchise et selon la nomenclature et tarifs des actes buccodentaires du Québec en vigueur en 2000 pour les frais encourus à compter du 6 janvier 2003, ceux de 2001 à compter du 1^{er} janvier 2004, ceux de 2002 à compter du 1^{er} janvier 2005, ceux de 2003 à compter du 1^{er} janvier 2006 et ceux de 2004 à compter du 1^{er} janvier 2007

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
début	/heure 9,55 \$ (9,50 \$)	/heure 9,69 \$	/heure 9,88 \$
après 4 000 heures	10,74 \$ (10,69 \$)	10,90 \$	11,12 \$

2. Ouvrier de production « A », 20 % des salariés

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
	/heure 18,19 \$ (18,10 \$)	/heure 18,46 \$	/heure 18,83 \$

3. Mécanicien

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
	/heure 21,27 \$ (21,16 \$)	/heure 21,58 \$	/heure 22,02 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
	0,5 %	1,5 %	2 %

• Primes

Soir et nuit : 2,5 % du taux horaire normal

• Allocations

Lunettes de sécurité de prescription :

	2 ^e année	3 ^e année
(100 \$) 105 \$/an maximum	110 \$/an maximum	120 \$/an maximum
— salarié qui a 1 an d'ancienneté		

N.B. Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit à ce montant sur présentation de la facture.

	2 ^e année	3 ^e année
Bottines de sécurité : (100 \$)105 \$/an	110 \$/an	120 \$/an
— salarié qui a 1 an d'ancienneté		

N.B. Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit à 1/12 du montant/mois travaillé.

	2 ^e année	3 ^e année
Outils : (70 \$)75 \$/an	80 \$/an	90 \$/an
— mécanicien, ajusteur, traceur-charpente et ajusteur-charpente, pour le remplacement des outils endommagés		

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

13 jours + 2 demi-journées/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(13) 10 ans	4 sem.	8 %
20 ans	5 sem.	10 %

12

Mometal inc. (Varenes)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 100
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2006
- **Date de signature :** 9 juin 2003

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

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

- 2. **Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur et le salarié paient chacun 0,45 \$/heure travaillée, 0,50 \$/heure à compter du 1^{er} juin 2005.

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,60 \$/heure travaillée/salarié.

13

Mévotech inc. (Anjou)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 % ; hommes : 90 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 16 juin 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

- 1. Journalier et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 8,98 \$ (8,72 \$)	/heure 9,25 \$	/heure 9,53 \$	/heure 9,84 \$
après 2 ans	10,27 \$ (9,97 \$)	10,58 \$	10,90 \$	11,25 \$

- 2. Préparateur/cardans, inspection monteur de joints et autres occupations, 90 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 10,84 \$ (10,52 \$)	/heure 11,17 \$	/heure 11,51 \$	/heure 11,88 \$
après 2 ans	12,12 \$ (11,77 \$)	12,48 \$	12,85 \$	13,27 \$

- 3. Chauffeur de camion longue distance

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/sem. 792,89 \$ (769,80 \$)	/sem. 816,68 \$	/sem. 841,18 \$	/sem. 868,52 \$
après 2 ans	844,39 \$ (819,80 \$)	869,72 \$	895,81 \$	924,92 \$

N.B. Il existe un système de boni de production.

- Augmentation générale**

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
3 %	3 %	3 %	3,25 %

- Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 16 juin 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 16 juin 2003. La rétroactivité est payée dans les 2 semaines suivant le 16 juin 2003.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure — début à 13 h ou plus tard dans la même journée, mais avant 21 h 30

Nuit : 1 \$/heure — début à 21 h 30 ou plus tard, mais avant 5 h le lendemain

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Responsable : 0,50 \$/heure

- **Allocations**

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

- Chaussures de sécurité :**

1 paire/an, maximum (70 \$) 90 \$ plus taxes
Les démonteurs, opérateurs lavage et soudeurs, après au moins 6 mois de travail dans la fonction, ont droit à 1 paire supplémentaire/an sur remise des anciennes bottes si l'usure le justifie **N**.

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

(10) 11 jours/an

- **Congés mobiles**

Le salarié a droit aux congés suivants :

Années de service	Congés payés
1 an	8 heures
2 ans	16 heures
(9) 8 ans	24 heures
(10) 9 ans	32 heures
(11) 10 ans	40 heures
11 ans N	48 heures

Les congés non utilisés sont remboursés sur la paie précédant Noël de l'année en cours.

- **Congés annuels payés**

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle ne peut cependant quitter son emploi avant la 1^{ère} journée de la 16^e semaine de grossesse. La salariée qui effectue des visites liées à sa grossesse dans un centre hospitalier ou chez une sage-femme peut s'absenter du travail sans salaire.

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.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime familiale ou monoparentale, l'assurance vie, mort accidentelle et mutilation, l'assurance maladie et le régime de soins dentaires ; le salarié paie 50 % de la prime familiale ou monoparentale et 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte et de longue durée.

14

Sport Maska inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8830
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (400) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 160 ; hommes : 90
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 17 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2008
- **Date de signature :** 18 juin 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Couturière de chandails **[N]**

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

/heure	/heure	/heure
10,87 \$	11,70 \$	12,05 \$

2. Couturière, journalier et autres occupations, 175 salariés

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

/heure	/heure	/heure
12,86 \$ (12,49 \$)	13,19 \$	13,54 \$

3. Outilleur

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

/heure	/heure	/heure
21,42 \$ (21,05 \$)	21,75 \$	22,10 \$

(**N.B.** Le taux d'embauche est d'au moins 9 \$/heure et la différence entre le taux normal du poste et celui d'embauche est comblé par 25 % de la différence toutes les 480 heures effectivement travaillées **[R]**.)

Augmentation générale

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005

0,37 \$/heure	0,33 \$/heure	0,35 \$/heure
---------------	---------------	---------------

N.B. Les parties conviennent que les salaires et les clauses monétaires ont été négociées pour une durée de 3 ans se terminant le 1^{er} mars 2006. Par conséquent, à compter du 2 mars 2006, les salaires et les clauses monétaires seront à nouveau négociables.

Ajustement

	1^{er} mars 2004
Couturière de chandails	0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures normales travaillées dans la période du 17 décembre 2002 au 18 juin 2003.

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi au moment du paiement a droit à un montant forfaitaire de 200 \$ en septembre 2003, soit au moment du changement du régime d'assurance groupe. De plus, après le changement du régime, l'employeur versera au salarié un autre montant forfaitaire de 150 \$, soit au mois de décembre 2003.

• Primes

Soir : (0,30 \$) 0,40 \$/heure

Nuit : (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Premiers soins : 0,25 \$/heure — salarié détenteur d'un certificat officiel

Retraite : — salarié qui a 60 ans d'âge et au moins 20 ans de service

300 \$/année de service — retraite dans l'année où le salarié atteint 60 ans d'âge

200 \$/année de service jusqu'à 60 ans d'âge — lorsque le salarié décide de demeurer à l'emploi de la compagnie et de continuer à travailler

• Allocations

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

Outils personnels : l'employeur continue d'appliquer sa politique de remplacement d'outils endommagés à l'occasion du travail pour la compagnie

- **Jours fériés payés**

13 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 %
17 ans	5 sem.	10 %
24 ans	6 sem.	12 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 12 mois qui débute au moment déterminé par le médecin, mais en aucun cas plus tard que 2 mois avant l'accouchement.

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

Prime : (payée à 100 % par) l'employeur paie 5 % des salaires payés/mois de référence

N.B. Sous réserve du renouvellement du contrat d'assurance après une période initiale de 18 mois et de la présentation des documents justificatifs, l'employeur accepte d'ajuster sa contribution jusqu'à 175 % de la moyenne d'augmentation des autres polices d'assurance groupe qui sont la propriété de l'employeur.

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse dans le plan d'épargne du Fonds Inter Métallos 0,45 \$/heure travaillée/salarié et le salarié paie 0,05 \$/heure travaillée.

- **Date de signature** : 29 avril 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- Équipe de fin de semaine**

12 heures/j., 24 heures/sem., payées au taux normal majoré de 50 %

- **Salaires**

- 1. Préposé au travail général

	29 avr. 2003	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
début	/heure 12,00 \$ (11,60 \$)	/heure 12,35 \$	/heure 12,70 \$	/heure 13,05 \$
après 2 ans	12,80 \$ (12,40 \$)	13,15 \$	13,50 \$	13,85 \$
1^{er} déc. 2006				
	/heure 13,40 \$ 14,20 \$			

- 2. Préposé au collage et autres occupations, 43 salariés

	29 avr. 2003	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
début	/heure 12,30 \$ (11,90 \$)	/heure 12,65 \$	/heure 13,00 \$	/heure 13,35 \$
après 2 ans	13,20 \$ (12,80 \$)	13,55 \$	13,90 \$	14,25 \$
1^{er} déc. 2006				
	/heure 13,70 \$ 14,60 \$			

- 3. Préposé à l'entretien « A » et chef d'équipe

	29 avr. 2003	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
début	/heure 14,45 \$ (14,05 \$)	/heure 14,80 \$	/heure 15,15 \$	/heure 15,50 \$
après 2 ans	15,80 \$ (15,40 \$)	16,15 \$	16,50 \$	16,85 \$
1^{er} déc. 2006				
	/heure 15,85 \$ 17,20 \$			

- Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} décembre 2002 au 29 avril 2003.

- Augmentation générale**

29 avr. 2003	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006
0,40 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

- **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,45 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — de 23 h à 7 h

(Opérateur/ajusteur/monteur du département moulage : 1 \$/heure **R**)

Disponibilité : 40 \$/jour — salarié requis de demeurer en disponibilité et de faire usage d'un téléavertisseur

20

15

**Bauer Nike Hockey inc. (Saint-Jérôme)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 967 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (779) 184

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

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 30 novembre 2002

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

- **Allocations**

Outils et/ou survêtements : 200 \$/an — salarié des services de l'entretien, de l'outillage et mécanicien du service du moulage

De plus **[N]**, l'employeur fournit un tablier/an pour les opérations qui le nécessitent.

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/2 ans ; coût d'un examen de la vue 1 fois/2 ans

Bottines de sécurité : 1 paire/an

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
20 ans	6 sem.	12 %
30 ans [N]	6 sem.	13 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui bénéficie de plus de 3 semaines de vacances et qui prend une semaine de vacances dans la semaine précédant immédiatement les congés de Noël, pourvu que ce ne soit pas la 4^e semaine de fermeture, a droit à 1 % supplémentaire en sus de l'indemnité déjà prévue.

Le salarié qui bénéficie de plus de 3 semaines et qui désire ne pas prendre l'excédent de ces 3 semaines se verra accorder 1 % supplémentaire en sus de l'indemnité déjà prévue.

- **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.

De plus, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée de (7) 12 mois.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

protection individuelle : 2 fois le salaire annuel

protection familiale : 3 fois le salaire annuel

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une période maximale de 15 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ; 11^e jour, maladie

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais médicaux admissibles

4. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes personnelles de prescription 100 \$ maximum/2 ans.

Industries Midway limitée (Montréal)

et

L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (57) 50

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 49 ; homme : 1

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2007

- **Date de signature :** 27 juin 2003

- **Durée normale du travail**

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

- **Salaires**

1. Manœuvre, 28 salariés

	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
--	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

début	/heure 7,30 \$ (7,30 \$)	/heure 7,30 \$	/heure 7,30 \$	/heure 7,30 \$
après 52 semaines (après 11 mois)	8,12 \$ (8,02 \$)	8,22 \$	8,37 \$	8,57 \$

1^{er} nov. 2006

/heure
7,30 \$
8,77 \$

2. Chef d'équipe

	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
--	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

	/heure 9,96 \$ (9,86 \$)	/heure 10,06 \$	/heure 10,21 \$	/heure 10,41 \$	/heure 10,61 \$
--	--------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
--	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

	0,10 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure
--	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Rétroactivité

Le salarié encore à l'emploi le 5 juin 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} novembre 2002 au 27 juin 2003.

• Jours fériés payés

(9) 10 jours/an

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui a travaillé moins de 1 200 heures durant la période de référence a droit, à titre d'indemnité, au pourcentage prévu.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité **[N]**

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

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

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 5 % du salaire normal du salarié, et ce, dans un régime d'assurance groupe collectif.

17

La Ville de Laval
et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs
de Ville de Laval — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 991) 595

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 364 ; hommes : 231

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** travailleurs en loisirs

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004

• **Date de signature :** 28 mai 2003

• **Durée normale du travail**
variable

• Salaires

1. Moniteur surveillant 1^{re} année/plateaux extérieurs **[N]**

1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

/heure	/heure
8,70 \$	8,87 \$

2. Moniteur camps de jour et parcs communautaires, 116 salariés

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

/heure	/heure	/heure
9,42 \$	9,64 \$	9,83 \$
(9,19 \$)		

3. Moniteur aquatique niveau 3/piscines intérieures

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

/heure	/heure	/heure
21,32 \$	21,81 \$	22,25 \$
(20,80 \$)		

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 28 mai 2003. La rétroactivité est payée dans les 45 jours suivant le 28 mai 2003.

• Primes

Nuit : 1 \$/heure — entre 23 h et 7 h

Disponibilité :

(0,45 \$/heure — salarié qui est à l'emploi le 31 décembre 1999)

0,50 \$/heure — salarié qui a 2 ans d'ancienneté

0,55 \$/heure — salarié qui a de 3 à 5 ans d'ancienneté

0,60 \$/heure — salarié qui a 6 ans et plus d'ancienneté

Enseignement :

1 \$/heure — salarié qui enseigne aux piscines extérieures

1,25 \$/heure — salarié qui enseigne aux tennis extérieurs et

[N] salarié qui supervise l'entraînement d'un nouveau salarié

Qualification piscines extérieures **[N]**:

0,12 \$/heure — salarié qualifié sauveteur national

0,24 \$/heure — salarié qualifié moniteur et sauveteur national

Chargé de programme **[N] :** 0,24 \$/heure

Chef sauveteur :

(1 \$) 1,05 \$/heure

(0,20 \$) 0,21 \$/heure — assistant chef sauveteur/fin de semaine

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

9 jours/an

- **Congés annuels payés**

Le salarié reçoit un montant équivalant à 4 % de son salaire gagné entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre en guise de paiement pour ses vacances annuelles, 6 % si le salarié a 5 ans d'ancienneté et **N** 8 % si le salarié a 10 ans d'ancienneté.

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

2. **Congé de paternité**

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

3. **Congé d'adoption**

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

Toutefois, 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**

1. **Congés de maladie** **N**

Le salarié a droit à 1 jour/1 000 heures travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Les congés non utilisés à la fin de l'année sont monnayables.

18

**L'Institut national de la recherche scientifique (Laval-des-Rapides)
et
Le Syndicat des employés de soutien de l'INRS, Institut Armand-Frappier
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1733 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (189) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 82 ; hommes : 54
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2000

- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2004

- **Date de signature** : 15 décembre 2002

- **Durée normale du travail**

Métiers et services

5 jours/sem., 38,75 heures/sem.

Professionnel, bureau et technique

7 heures/jour, 35 heures/sem.

N.B. Au cours des 10 semaines précédant la fête du Travail, la durée de la semaine normale de travail est réduite de 3 heures sans réduction du salaire normal.

- **Salaires**

BUREAU

1. **Commis de bibliothèque III**

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	13,61 \$ (13,28 \$)	13,95 \$	14,23 \$
échel. 4	14,39 \$ (14,04 \$)	14,75 \$	15,05 \$

2. **Technicien de laboratoire classe 2, 22 salariés**

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	16,63 \$ (16,22 \$)	17,05 \$	17,39 \$
échel. 12	23,70 \$ (23,12 \$)	24,29 \$	24,78 \$

3. **Agent de recherche**

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002
	/an	/an	/an
échel. 1	33 008 \$ (32 203 \$)	33 833 \$	34 510 \$
échel. 14	62 578 \$ (61 052 \$)	64 142 \$	65 425 \$

HORS BUREAU

1. **Préposé à l'entretien, 16 salariés**

1^{er} déc. 2000 1^{er} déc. 2001 1^{er} déc. 2002

/heure /heure /heure

15,00 \$ 15,38 \$ 15,69 \$

(14,63 \$)

2. **Maître électricien et maître plombier**

1^{er} déc. 2000 1^{er} déc. 2001 1^{er} déc. 2002

	1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002
	/heure	/heure	/heure
	20,23 \$ (19,74 \$)	20,74 \$	21,15 \$

N.B. Le nouveau salarié en plomberie, chauffage, mécanique, tuyauterie et électricité reçoit 70 % du taux de salaire normal du métier la 1^{ère} année, 75 % la 2^e année, 80 % la 3^e année, 85 % la 4^e année et 100 % au terme de la 4^e année d'apprentissage.

Augmentation générale

1^{er} déc. 2000 1^{er} déc. 2001 1^{er} déc. 2002

2,5 % 2,5 % 2 %

N.B. L'augmentation générale sera majorée conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Le salarié en poste le 15 décembre 2002 et le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} décembre 2000 et le 15 décembre 2002 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} décembre 2000 au 15 décembre 2002. Le montant est payé dans les 60 jours ouvrables suivant le 15 décembre 2002.

• **Primes :**

Soir : (0,57 \$) 0,58 \$/heure
 — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

	<u>1^{er} déc. 2001</u>	<u>1^{er} déc. 2002</u>
	0,59 \$/heure	0,60 \$/heure

Nuit : (0,84 \$) 0,86 \$/heure
 — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

	<u>1^{er} déc. 2001</u>	<u>1^{er} déc. 2002</u>
	0,88 \$/heure	0,90 \$/heure

Samedi : 25 % du salaire normal

Dimanche : 50 % du salaire normal

Disponibilité : (10,82 \$) 1 heure au taux de salaire normal/8 heures de disponibilité — salarié en disponibilité après sa journée normale de travail ou sa semaine normale de travail

Chef d'équipe et/ou d'atelier : (0,75 \$) 0,77 \$/heure

	<u>1^{er} déc. 2001</u>
	0,79 \$/heure

1^{er} déc. 2002
0,81 \$/heure

— salarié du groupe métiers et services qui est de façon continue et permanente ou occasionnelle chef d'équipe ou d'atelier et le salarié technicien de classe II qui dirige de façon continue et permanente le travail de salariés techniciens de la même classe que la sienne

(1 646 \$) 1 687 \$/an

	<u>1^{er} déc. 2001</u>	<u>1^{er} déc. 2002</u>
	1 729 \$/an	1 764 \$/an

— salarié professionnel qui dirige de façon continue ou permanente le travail de salariés professionnels de la même classe que la sienne

5 % du taux de salaire normal — salarié professionnel qui dirige de façon continue et permanente au moins 4 salariés professionnels

N.B. À compter du 1^{er} décembre 2002, les primes seront majorées conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

15 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. La salariée a droit de suspendre son congé si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou si son enfant est hospitalisé dans les 15 jours après sa naissance. Le congé ne peut être suspendu qu'une fois.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

Elle a également droit à un congé lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue du congé de maternité.

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

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi ; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi, soit parce qu'elle n'a pas contribué audit régime, soit parce qu'elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

Le salarié a droit à 5 jours payés qu'il peut répartir à son gré entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant la date prévue de l'accouchement.

Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine du congé prévu, la ou le salarié a droit à une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

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

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

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

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé d'au plus 52 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 incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie et/ou personnels

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs. Le nouveau salarié embauché entre le 1^{er} octobre et le 31 janvier a droit à 7 jours et celui embauché entre le 1^{er} février et le 31 mai a droit à 3 jours.

Le délai de carence est de 2 jours ouvrables. Le salarié est payé à son taux de salaire normal durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu à compter de la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la 10^e journée ouvrable inclusivement. À compter de la 11^e journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du

Québec, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal. Le salarié reçoit les prestations d'assurance salaire à compter de la première journée ouvrable suivant la période d'attente

N.B. Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976 sous le régime prévu dans la convention 1972-1975 conserve ces jours dans une banque distincte.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite ainsi qu'un programme de retraite anticipée et graduelle.

19

**Holiday Inn centre-ville (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Hôtel
Holiday Inn centre-ville — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 15 septembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 15 septembre 2008
- **Date de signature :** 16 juin 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Chasseur/portier

11 juin 2003	15 janv. 2004	15 juill. 2004	15 janv. 2005	15 juill. 2005
/heure 9,40 \$ (9,31 \$)	/heure 9,59 \$	/heure 9,69 \$	/heure 9,88 \$	/heure 9,98 \$
15 janv. 2006	15 juill. 2006	15 janv. 2007	15 juill. 2007	15 janv. 2008
/heure 10,18 \$	/heure 10,38 \$	/heure 10,59 \$	/heure 10,75 \$	/heure 10,91 \$

2. Préposée aux chambres, 50 salariées

11 juin 2003	15 sept. 2003	15 juill. 2004	15 janv. 2005	15 juill. 2005
/heure 12,50 \$ (11,85 \$)	/heure 13,00 \$	/heure 13,13 \$	/heure 13,26 \$	/heure 13,40 \$
15 janv. 2006	15 juill. 2006	15 janv. 2007	15 juill. 2007	15 janv. 2008
/heure 13,53 \$	/heure 13,67 \$	/heure 13,80 \$	/heure 14,01 \$	/heure 14,29 \$

3. Équipier de nuit

11 juin 2003	15 sept. 2003	15 juill. 2004	15 janv. 2005	15 juill. 2005
/heure 12,67 \$ (12,02 \$)	/heure 13,17 \$	/heure 13,30 \$	/heure 13,43 \$	/heure 13,57 \$

15 janv. 2006	15 juill. 2006	15 janv. 2007	15 juill. 2007	15 janv. 2008
/heure 13,70 \$	/heure 13,84 \$	/heure 13,97 \$	/heure 14,18 \$	/heure 14,46 \$

N.B. Nouvelle classification des emplois.

Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux prévu à sa classification, 85 % du taux après 1 an. Après 2 ans, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

Inspectrice, chasseur/portier et coordonnatrice

11 juin 2003	15 janv. 2004	15 juill. 2004	15 janv. 2005	15 juill. 2005
1 %	2 %	1 %	2 %	1 %
15 janv. 2006	15 juill. 2006	15 janv. 2007	15 juill. 2007	15 janv. 2008
2 %	2 %	2 %	1,5 %	1,5 %

Équipier, préposée aux chambres et équipier de nuit

11 juin 2003	15 juill. 2004	15 janv. 2005	15 juill. 2005	15 janv. 2006
5,5 %	0,13 \$/heure	0,13 \$/heure	0,14 \$/heure	0,13 \$/heure
15 juill. 2006	15 janv. 2007	15 juill. 2007	15 janv. 2008	
0,14 \$/heure	0,13 \$/heure	0,21 \$/heure	0,28 \$/heure	

Ajustements

Équipier, préposée aux
chambres et équipier de nuit

15 sept. 2003
0,50 \$/heure

• **Primes**

Lit pliant : 1 \$/lit refait dans la chambre — préposée aux chambres

Manutention de bagages : (1,25 \$) 1,50 \$/personne lors de tours organisés, sauf pour les contrats déjà négociés et signés avec la clientèle — chasseur

• **Allocations**

Souliers ou bottes de sécurité : l'employeur défraie 50 % du coût — sur demande du salarié de la maintenance et de l'équipier de l'entretien ménager qui ont terminé leur période de probation

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés annuels payés**

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 15 MAI 1997

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

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 15 MAI 1997

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

N.B. À compter du 1^{er} mai 2005, tous les salariés bénéficient des mêmes dispositions concernant les congés annuels payés, soit celles prévues pour les salariés embauchés avant le 15 mai 1997.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. La salariée doit revenir au travail dans les 9 mois qui suivent la date de l'accouchement. Cependant, elle peut, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, prolonger son congé de maternité pour une durée déterminée par le médecin.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter sans perte de salaire jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande écrite à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

La salariée en congé de maternité qui a complété sa période de probation a droit à 1 jour payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

2. Congé de paternité

1 jour payé — salarié qui a complété sa période de probation

De plus, le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

3. Congé d'adoption

1 jour payé — salarié qui a complété sa période de probation

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 8 semaines.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent a droit à une banque de congés de maladie de 3 jours cumulatifs à raison de 2 heures/mois de travail.

Le crédit des jours de congés de maladie est utilisé à compter de la 1^{re} journée de maladie.

Le solde des jours non utilisés à la fin de l'année de référence est payé au salarié le 15 juillet suivant au taux horaire normal en vigueur au 30 juin de chaque année.

Toutefois, le salarié permanent absent pour cause de maladie pendant plus de 3 jours durant l'année de référence, et qui a épuisé sa banque de 3 jours de congés de maladie, reçoit 2 jours supplémentaires de congés de maladie payés au taux horaire normal, mais non remboursable le 15 juillet suivant l'année de référence.

Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le salarié permanent ou ses ayants droit bénéficient du solde des jours de congés de maladie accumulés à son crédit, et ce, au taux normal en vigueur au moment du départ.

N.B. Le salarié à temps partiel et le salarié temporaire et surnuméraire reçoivent, à titre de congés de maladie, un montant équivalant à 1,2 % de leur salaire, et ce, à chaque période de paie.

20

**Technicolor Canada inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
Technicolor Canada inc. — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 400
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 160 ; hommes : 240
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2006
- **Date de signature :** 30 mai 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Manutentionnaire, 250 salariés

	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
début	/heure 9,49 \$ (9,21 \$)	/heure 9,77 \$	/heure 10,06 \$	/heure 10,37 \$
après 60 jours	10,45 \$ (10,15 \$)	10,77 \$	11,09 \$	11,42 \$

2. Mécanicien « senior »

	1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
début	/heure 21,31 \$ (20,69 \$)	/heure 21,95 \$	/heure 22,61 \$	/heure 23,29 \$
après 60 jours	22,00 \$ (21,36 \$)	22,66 \$	23,34 \$	24,04 \$

N.B. À la suite de l'évaluation des emplois, un montant égal à 1 % de la masse salariale de l'année 2002 sera distribué sous forme d'ajustements sur les taux de salaire.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
3 %	3 %	3 %	3 %

- **Primes**

Soir : 0,95 \$/heure

Nuit : 1,20 \$/heure

Disponibilité : 70 \$/période de 7 jours consécutifs

Formateur N : 1 \$/heure

- **Allocations**

Outils personnels : 200 \$/an maximum – mécanicien et aide général

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour les examens liés à la grossesse.

(Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé pouvant atteindre 6 semaines.) La salariée a droit à un congé spécial lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître ; elle a également droit à un congé lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né ou lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/an à raison 0,5 jour/mois travaillé. Ces jours peuvent être utilisés comme congés mobiles. Les jours non utilisés au cours d'une année sont payés avant la fin de ladite année au taux horaire normal ou accordés en congés payés.

27

2. Soins dentaires

Le régime existant est maintenu en vigueur.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

21

28

**Le Conseil des agences de sécurité et d'investigation du Québec (CASIQ)
et
ASIEQ inc.
et
L'Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique, local 8922 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (5 914) 8 944
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 646 ; hommes : 7 298
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** agents de sécurité
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} juillet 2007
- **Date de signature :** 8 novembre 2002

N.B. Un décret déterminant les taux de salaire est entré en vigueur le 30 juillet 2003.

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

1. Agent de sécurité

30 juill. 2003 27 juin 2004 26 juin 2005 25 juin 2006 1^{er} juill. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
12,00 \$ (11,75 \$)	12,25 \$	12,55 \$	12,85 \$	13,15 \$

Augmentation générale

30 juill. 2003 27 juin 2004 26 juin 2005 25 juin 2006 1^{er} juill. 2007

0,25 \$/heure 0,25 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure 0,30 \$/heure

- **Primes**

Formation spéciale pour combattre les incendies : (0,25 \$) 0,30 \$/heure — salarié qui à la demande d'un client est membre de son équipe chargée de combattre les incendies

Détenteur d'un diplôme de technique policière : (0,35 \$) 0,50 \$/heure — lorsque le client en fait une exigence d'emploi ou si le salarié émet des constats d'infraction ou des contraventions relatifs au stationnement, aux parcomètres, à la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics* ou de toute autre loi.

Intervention physique auprès des bénéficiaires et grade ou transport de détenus adultes : (1 \$) 1,25 \$/heure — salarié affecté à une institution à vocation exclusivement psychiatrique ou à un département psychiatrique d'une institution à vocation générale, à un centre d'accueil de réadaptation de délinquants en vertu de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou en vertu de la *Loi sur les poursuites sommaires* y compris celui qui accompagne un bénéficiaire lors de ses déplacements

(0,10 \$) 0,15 \$/heure supplémentaire — salarié qui travaille dans les Centres d'accueil (DPJ) et/ou est affecté au transport de bénéficiaires et à qui on ne fournit pas d'uniforme

Détenteur d'une attestation de cours de secourisme : (0,25 \$) 0,30 \$/heure — si le client en fait une exigence d'emploi, et ce, pour une durée minimale de 16 heures

Signaleur routier : 0,50 \$/heure, à l'exception de ceux régis par le décret de l'industrie et de la construction

Port d'une arme : 2,50 \$/heure

Utilisation de l'auto comme abri : (1,50 \$) 1,75 \$/heure

Chef d'équipe :

0,25 \$/heure de plus que le taux horaire accordé au salarié le mieux rémunéré qu'il a sous sa surveillance ou direction.

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

N.B. La durée des congés annuels payés est accordée en semaines continues. Cependant, après 3 ans de service, seulement 2 des 3 semaines accordées sont continues.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a travaillé 20 semaines dans les 12 mois précédant la date du début du congé a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, le congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la

grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié (a complété sa période de probation) justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent cumule 2 % de son salaire/heure travaillée incluant l'indemnité des jours fériés, mais excluant les primes.

Le salarié qui s'absente pour cause de maladie reçoit l'équivalent en salaire du nombre d'heures prévues pour chaque jour d'absence pourvu que la somme accumulée soit égale ou supérieure au montant en dollars à payer.

Au 31 octobre de chaque année, le solde des congés de maladie non utilisés est payé au salarié encore à l'emploi, et ce, au plus tard le 10 décembre suivant.

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, Julie Giguère et Carole Julien, sous la supervision de Josée Marotte.