

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 20

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 (2003-09-30)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Kraft Canada inc. (Sainte-Thérèse)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	1	4
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Ipex inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1205 — FTQ	2	5
PRODUITS TEXTILES			
La Compagnie Beaulieu Canada, division 6 (Wickham)	Le Syndicat de Filature Wickham — CSN	3	6
BOIS			
Les chevrons Lavallois inc. (Laval)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	4	7
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
ABB (Varennnes)	Le Syndicat des Métallos, local 9486, unité usine — FTQ	5	7
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Sico inc. (Longueuil, Saint-Hubert, Anjou et Ville Saint-Laurent)	Le Syndicat des employés de Sico inc. — CSN	6	9
COMMERCE DE GROS Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction			
Acier Leroux inc. (Boucherville)	Le Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux inc. — CSN	7	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES SSQ Société d'assurance-vie inc. (Québec)	Le Syndicat des employés de bureau de SSQ vie	8	12
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Montréal	La Fraternité des policiers et policières de Montréal inc.	9	13
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX Héma-Québec (Sainte-Foy)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1987 — FTQ	10	16
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION Opération Chip Reit n° 22 Itée, Radisson Hôtel Gouverneur (Québec)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ	11	18
NOTES TECHNIQUES			20

**Kraft Canada inc. (Sainte-Thérèse)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (50) 51

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 17 ; hommes : 34

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2006

- **Date de signature :** 12 juin 2003

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

- **Salaires**

1. Opérateur « B » et mélangeur d'ingrédients

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

/heure	/heure	/heure
14,71 \$	15,11 \$	15,51 \$
(14,31 \$)		

2. Conducteur de chariot, 12 salariés

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

/heure	/heure	/heure
15,12 \$	15,52 \$	15,92 \$
(14,72 \$)		

3. Machiniste/entretien avec carte de compétence

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

/heure	/heure	/heure
18,14 \$	18,54 \$	18,94 \$
(17,74 \$)		

N.B. Reclassification de certains emplois.

Le nouveau salarié reçoit 0,15 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant les 520 premières heures de travail. Par la suite, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

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

0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure

- **Primes**

Équipe supplémentaire : 0,50 \$/heure — début entre 14 h et 6 h

Chef de groupe :

0,25 \$/heure de plus que le mécanicien « A » — service de l'entretien

0,25 \$/heure de plus que le taux le plus élevé dans le service — autres salariés

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (150 \$) 175 \$/an — salarié du service de l'entretien

	1^{er} avril 2004	1^{er} avril 2005
Souliers de sécurité : maximum de (85 \$) 90 \$/an	95 \$/an	100 \$/an

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
5 ans	3 sem.	taux normal
10 ans	4 sem.	taux normal
18 ans	5 sem.	taux normal
26 ans	6 sem.	taux normal

N.B. Sur présentation d'un certificat médical, le salarié qui a des droits acquis d'ancienneté bénéficie d'un maximum de 5 jours/an de congés de maladie payés à même la banque de vacances du salarié **[N]**.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

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

2. Congé d'adoption

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

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

3. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : les prestations d'assurance salaire sont accordées pour une durée maximale de 26 semaines.

Début : à compter de la 8^e journée d'invalidité

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$ et plus/heure normale travaillée, excluant les heures supplémentaires, à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec ou tout autre montant tel que déterminé par l'actuaire du régime

3. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles pour des lunettes ou des lentilles jusqu'à un maximum de 150 \$/période de 24 mois

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie (0,52 \$) 0,57 \$/heure travaillée/salarié, 0,62 \$/heure travaillée à compter du 1^{er} avril 2004 et 0,67 \$/heure travaillée au 1^{er} avril 2005, et ce, à la caisse de fiducie du « Régime de retraite des employés de commerce du Canada ».

2

Ipex inc. (Saint-Laurent)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1205 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 72
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 72
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 22 octobre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 22 octobre 2005
- **Date de signature :** 15 juillet 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, opérateur de granulateur et autres occupations

22 oct. 2002	22 oct. 2003	22 oct. 2004
/heure 12,88 \$ (11,88 \$)	/heure 13,33 \$	/heure 13,73 \$

2. Opérateur grade B, 30 salariés

22 oct. 2002	22 oct. 2003	22 oct. 2004
/heure 14,25 \$ (13,20 \$)	/heure 14,75 \$	/heure 15,19 \$

3. Électronicien et électricien classe A-2

22 oct. 2002	22 oct. 2003	22 oct. 2004
/heure 22,43 \$ (21,57 \$)	/heure 23,22 \$	/heure 23,91 \$

N.B. À l'embauche, le nouveau salarié reçoit 95 % du taux de sa classification et 100 % après 660 heures. Le nouveau salarié d'entretien reçoit 90 % du taux de sa classification, 95 % après 660 heures et 100 % après 1 an.

Augmentation générale

22 oct. 2002	22 oct. 2003	22 oct. 2004
4 %	3,5 %	3 %

Ajustements

	22 oct. 2002
Journalier, opérateur de granulateur, opérateurs des grades A, B et C, journalier/entretien, mélangeur, mélangeur journalier, technicien de laboratoire et opérateur de chariot élévateur	0,50 \$/heure

• Primes

- Soir :** 0,40 \$/heure — entre 15 h et 23 h
- Nuit :** (0,65 \$) 0,70 \$/heure — entre 19 h et 7 h
- Chef d'équipe :** 1,20 \$/heure

• Jours fériés payés

- 12 jours/an
(11) 12 jours/an — salarié des opérations continues
- N.B.** Le salarié peut choisir de convertir 2 jours fériés prévus entre le 24 décembre et le 1^{er} janvier en congés mobiles pendant les 12 mois suivant l'acquisition de ces congés, soit à compter du 2 janvier.

• Congés annuels payés

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

• 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 3 premiers sont payés
3. **Congé d'adoption**
5 jours, dont les 3 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 avec quelques modifications.

1. Régime de retraite

L'employeur et le salarié qui a 3 mois d'ancienneté paient respectivement la cotisation suivante :

Années de participation au régime	Cotisation
Moins de 3 ans	1,5 % du revenu mensuel
3 ans	2,5 % du revenu mensuel
7 ans	3,5 % du revenu mensuel
13 ans	4,5 % du revenu mensuel
18 ans	5,5 % du revenu mensuel
23 ans et plus	6,5 % du revenu mensuel

**La Compagnie Beaulieu Canada, division 6 (Wickham)
et
Le Syndicat de Filature Wickham — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (296) 260
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006
- **Date de signature** : 11 juillet 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Concierge, revidage/retordage et autres occupations, 145 salariés

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 14,71 \$ (14,16 \$)	/heure 15,01 \$	/heure 15,43 \$	/heure 15,90 \$	/heure 16,39 \$
 2. Chef mécanicien

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 17,78 \$ (17,23 \$)	/heure 18,08 \$	/heure 18,50 \$	/heure 18,97 \$	/heure 19,46 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
0,44 \$/heure	0,30 \$/heure	0,42 \$/heure	0,47 \$/heure	0,49 \$/heure

Ajustement

	1 ^{er} janv. 2002
Tous les salariés	0,11 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié sur la liste d'ancienneté le 11 juillet 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 21 juin 2003. La rétroactivité est versée avec la paie du 10 juillet 2003.
- **Primes**

Soir : 0,35 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,45 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2006
	0,50 \$/heure

Samedi et dimanche : 0,50 \$/heure, 0,75 \$/heure, 1 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 100 \$/an lorsque requis — salarié qui a complété sa période de probation

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

Outils : « Allen Keys » fournies par l'employeur ainsi que le remplacement des outils personnels brisés — mécanicien

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par le médecin, mais en aucun cas, plus tard que 2 mois avant l'accouchement et qui prend fin au plus tard (12 mois) 70 semaines après l'accouchement. Toutefois, ce délai pourra être prolongé avec preuve médicale à l'appui.

2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 40 % des primes mensuelles, 45 % à compter du 1^{er} juillet 2003, et cette contribution sert d'abord à défrayer 100 % des coûts de l'assurance maladie complémentaire ainsi que l'assurance vie. La contribution du salarié est d'abord appliquée au paiement des primes d'assurance salaire.

1. **Régime de retraite** N

Les parties conviennent de collaborer à la mise en place d'un REER collectif à participation volontaire afin de permettre aux personnes salariées de bénéficier d'un régime d'épargne retraite.

Cette disposition entre en vigueur 2 mois après la signature de la convention collective, soit le 11 septembre 2003.

Cotisation : l'employeur paie le même montant que celui du salarié participant, et ce, jusqu'à un maximum de 1,5 % du taux horaire du salarié applicable sur les heures normales travaillées. À compter du 1^{er} juillet 2005, les jours fériés payés et les congés annuels payés sont considérés comme étant des heures normales de travail.

Le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant plus élevé que celui versé par l'employeur.

2. Découpage à la flamme et autres occupations, 85 salariés

1 ^{er} avril 2003	
	/heure
début	19,12 \$ (19,12 \$)
après 3 ans	22,50 \$ (22,50 \$)

3. Préposé au service

1 ^{er} avril 2003	
	/heure
début	21,10 \$ (21,10 \$)
après 3 ans	24,82 \$ (24,82 \$)

8

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de sa classification à l'embauche, 90 % après 1 an, 95 % après 2 ans et le taux de sa classification après 3 ans.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005
2,5 % + indemnité de vie chère	3 % + indemnité de vie chère

Montant forfaitaire

Le salarié permanent a droit à un boni de signature de 900 \$. Ce montant est payé sur la paie ou déposé dans le Fonds de solidarité de la FTQ ou REER collectif, au choix du salarié.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2004 — février 2003
2005 — février 2004

Mode de calcul

2004

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2004 par rapport à celui de février 2003 excède 2,5 %, l'excédent est payé à 75 %.

2005

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2005 par rapport à celui de février 2004 excède 3 %, l'excédent est payé à 75 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés, s'il y a lieu, au taux de salaire du 1^{er} avril 2004 et du 1^{er} avril 2005 respectivement.

• Primes

Soir : 1 \$/heure — de 16 h à 0 h 30

Nuit : 0,65 \$/heure — de 0 h 30 à 7 h 30

Instructeur : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Travail à l'extérieur : 1,75 \$/heure

Samedi, dimanche et jour férié : 40 \$/jour — salarié affecté à un travail à l'extérieur et qui, sur demande, doit attendre sur le site ou près du site de travail

Disponibilité : 8 heures payées au taux normal — salarié à l'entretien les fins de semaine et jours fériés

• Allocations

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

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Effets personnels : l'employeur paie jusqu'à concurrence de 200 \$ pour tout dommage causé aux effets personnels du salarié

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

4. Congé parental

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 de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal pour une période maximale de 26 semaines

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 5 % du taux horaire normal/salarié.

**Sico inc. (Longueuil, Saint-Hubert, Anjou et Ville Saint-Laurent)
et
Le Syndicat des employés de Sico inc. — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (85) 84
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 70 ; hommes : 14
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 14 mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 14 mars 2006
- **Date de signature :** 26 mai 2003
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

Préposé au service à la clientèle, préposé au service à la clientèle/spécialités, préposé au service à la clientèle/industrielle et commis au service à la clientèle/section manutention

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

Commis teinteur industriel/centres de service

40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé au courrier

15 mars 2002 15 mars 2003 15 mars 2004 15 mars 2005

/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
563,59 \$ (551,46 \$)	577,68 \$	590,97 \$	605,74 \$

2. Préposé/service à la clientèle commerciale classe III, 12 salariés

15 mars 2002 21 nov. 2002* 15 mars 2003 21 nov. 2003* 15 mars 2004

/sem.	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
759,39 \$ (743,04 \$)	769,14 \$	788,37 \$	798,80 \$	817,17 \$

21 nov. 2004* 15 mars 2005 21 nov. 2005*

/sem.	/sem.	/sem.
827,62 \$	848,31 \$	858,20 \$

3. Préposé/service à la clientèle « senior »

15 mars 2002 21 nov. 2002* 15 mars 2003 21 nov. 2003* 15 mars 2004

/sem.	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
823,71 \$ (805,98 \$)	840,59 \$	861,60 \$	879,66 \$	899,69 \$

21 nov. 2004* 15 mars 2005 21 nov. 2005*

/sem.	/sem.	/sem.
917,98 \$	940,92 \$	959,46 \$

* Certaines occupations ont fait l'objet d'ajustements à la suite de l'application des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.

N.B. Le nouveau salarié sur l'horaire de 35 heures/semaine reçoit, à son entrée en fonction, 17,50 \$/semaine de moins que le taux de sa classification, 8,75 \$/semaine de moins après 6 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux de sa classification.

Le nouveau salarié sur l'horaire de 37,5 heures/semaine reçoit, à son entrée en fonction, 18,75 \$/semaine de moins que le taux de sa classification, 9,37 \$/semaine de moins après 6 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux de sa classification.

Le nouveau salarié sur l'horaire de 40 heures/semaine reçoit, à son entrée en fonction, 20 \$/semaine de moins que le taux de sa classification, 10 \$/semaine de moins après 6 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004	15 mars 2005
2,2 %	2,2 % + 0,3 % d'indemnité de vie chère	2,3 %	2,5 %

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2003

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1^{er} février 2002 au 31 janvier 2003 par rapport à celle du 1^{er} février 2001 au 31 janvier 2002 excède 2,2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2004

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1^{er} février 2003 au 31 janvier 2004 par rapport à celle du 1^{er} février 2002 au 31 janvier 2003 excède 2,3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2005

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1^{er} février 2004 au 31 janvier 2005 par rapport à celle du 1^{er} février 2003 au 31 janvier 2004 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire les 15 mars 2003, 15 mars 2004 et 15 mars 2005 respectivement.

• **Primes**

Soir : (0,90 \$) 0,95 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Chaussures de sécurité : 1 paire/an et 1 remplacement/an lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : remboursement à 100 % du coût des verres ou des lentilles cornéennes ainsi que de la monture, maximum (300 \$) 350 \$/3 ans. Remboursement à 100 % du coût de l'examen de la vue, maximum 40 \$/période de 2 ans.

- **Jours fériés payés**

6 jours/an + les jours ouvrables compris entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
4 ans	3 sem.	6,0 %
9 ans	4 sem.	8,0 %
18 ans	5 sem.	10,0 %
23 ans	5 sem. + 1 jour	10,4 %
24 ans	5 sem. + 2 jours	10,8 %
25 ans	5 sem. + 3 jours	11,2 %
26 ans	5 sem. + 4 jours	11,6 %
27 ans	6 sem.	12,0 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an et plus de service a droit à un montant supplémentaire équivalant à 20 % calculé sur son allocation de vacances.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de (20) 18 semaines. Si la salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance emploi, l'employeur lui verse un supplément aux prestations de maternité représentant la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant hebdomadaire des prestations de maternité, et ce, pour une période maximale de 15 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 également droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée qui subit une interruption de grossesse a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines.

La salariée qui subit une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

De plus, la salariée a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois. Ce congé doit débuter avant la fin de la première année de la naissance.

2. Congé de paternité

2 jours payés

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois. Ce congé doit débuter avant la fin de la première année de la naissance.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois. Ce congé doit débuter avant la fin de la première année de l'adoption de l'enfant.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : (1 fois le salaire annuel/protection individuelle et 2 fois le salaire annuel/protection familiale) 2 fois le salaire annuel normal arrondi au 1 000 \$ suivant

— retraité : réduction de 50 % de l'indemnité prévue au moment de la prise de la retraite ou à l'âge de 65 ans ainsi qu'à chaque anniversaire subséquent, soit de la naissance ou de la retraite selon le cas, et ce, jusqu'à un montant minimum de 2 000 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un maximum de 8 jours de congés de maladie, et ce, à raison de 1 jour/180 heures normales travaillées durant l'année civile précédente, arrondi au 0,5 supérieur. Les jours non utilisés au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre sont payables au salarié au mois de janvier de chaque année.

Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés pour des congés personnels.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du taux hebdomadaire de base, maximum 600 \$/semaine, pour une durée maximale de 25 semaines pour cause de maladie et 26 semaines pour cause d'accident

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 6^e jour, maladie

N.B. La prestation prend fin au 65^e anniversaire de naissance ou au départ pour la retraite s'il est antérieur.

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel assuré jusqu'à l'âge de 65 ans ou dès le jour même du 65^e anniversaire de naissance, si celui-ci coïncide avec le 1^{er} jour du mois

N.B. La prestation prend fin à la date de la retraite ou, au plus tard, le jour où il reste 26 semaines avant le 65^e anniversaire de naissance.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % de tous les frais admissibles, soit les frais hospitaliers, les frais de médicaments sur ordonnance et les frais médicaux, et ce, (jusqu'à un maximum de 25 000 \$/an au Canada) sans limite au Canada et de 25 000 \$/an en dehors du Canada après une franchise de 25 \$/an. Remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée au Québec ou hors Québec en cas d'urgence ainsi que des frais pour les services d'un chiropraticien. Remboursement à 90 % de certains frais spéciaux, incluant les frais liés aux services d'orthophoniste, physiothérapeute autorisé, ostéopathe, podiatre, psychologue, naturopathe, audiologiste, ergothérapeute, masseur, acupuncteur et chiropraticien autorisé, maximum 300 \$/an/praticien/personne assurée. Remboursement des frais pour appareils auditifs sur ordonnance, maximum 300 \$/an/personne. Les frais pour des chaussures orthopédiques sur ordonnance sont remboursés jusqu'à un maximum de 1 paire/an.

N.B. Les garanties de l'assurance maladie cessent au départ du salarié pour la retraite.

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention et de diagnostic, et ce, sans franchise à l'exception des soins se rapportant principalement à un traitement d'orthodontie. Remboursement à 80 % des frais admissibles pour les

palliations, urgences, restaurations, chirurgie, et ce, après la franchise prévue. Remboursement à 60 % des frais admissibles pour les prothèses dentaires, et ce, après la franchise prévue. Le remboursement maximal de tous les frais assurés combinés est de 1 250 \$/an/personne assurée. Lorsqu'elle s'applique, la franchise prévue est de 25 \$/an pour le salarié et de 25 \$/an pour l'ensemble des personnes à charge.

N.B. Les garanties du régime de soins dentaires cessent au départ du salarié pour la retraite.

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de son salaire et l'employeur contribue pour un montant égal au total des contributions de tous les participants.

7

**Acier Leroux inc. (Boucherville)
et
Le Syndicat des travailleurs d'Acier Leroux inc.
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (61) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 91
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** transport et entreposage
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2009
- **Date de signature :** 11 juillet 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier et commissionnaire, 50 % des salariés

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
/heure 18,88 \$ (18,42 \$)	/heure 19,41 \$	/heure 19,99 \$

2. Mécanicien

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
/heure 22,76 \$ (20,76 \$)	/heure 23,40 \$	/heure 24,10 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 1,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Après chaque période de 4 mois, il reçoit 0,50 \$/heure d'augmentation. Après 12 mois de service continu, le salarié reçoit le taux de sa classification.

En ce qui concerne les clauses à incidence monétaire, la durée de la convention collective est du 1^{er} mai 2003 au 30 avril 2006. À compter du 1^{er} mai 2006, les parties s'entendent pour entamer le processus de renouvellement des clauses à incidence monétaire.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
2,5 %	2,8 %	3 %

Ajustement

	1 ^{er} mai 2003
Mécanicien	1,48 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité sur les clauses à incidence monétaire pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mai 2003 au 11 juillet 2003. La rétroactivité est versée dans les 3 semaines suivant le 11 juillet 2003.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Ville de Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2005 — avril 2004

Mode de calcul

Si l'IPC d'avril 2005 par rapport à celui d'avril 2004 excède 4 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé, s'il y a lieu.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Travail à l'extérieur : 0,60 \$/heure — journalier et opérateur de scie

Vérification à la réception \square : 0,60 \$/heure

• Allocations

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

Bottines de sécurité : 125 \$/an maximum — salarié qui a terminé sa période de probation et qui est couramment au travail

N.B. L'employeur rembourse au besoin une 2^e paire de bottines aux mécaniciens.

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
14 ans	4 sem.	9 %
18 ans	5 sem.	10 %
20 ans \square	5 sem.	11 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

3 jours payés et 2 jours sans solde

2. Congé d'adoption

3 jours payés et 2 jours sans solde

3. Congé parental

Le salarié qui est père d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant qui n'est pas celui de son conjoint et qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur. Cette participation sert à payer 100 % du coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant : l'assurance maladie, l'assurance vie, le régime de soins dentaires, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance salaire de courte durée, de telle sorte qu'il pourrait n'y avoir aucune contribution de l'employeur pour certaines garanties.

N.B. L'employeur convient d'effectuer, pour le salarié qui a déboursé plus de 50 % du coût de sa prime d'assurance collective, un remboursement d'un montant équivalant à cet excédent. Ce montant est versé dans le REER Bâtirente du salarié.

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 4 jours de congé de maladie à raison de 1 jour/3 mois d'emploi. Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié dans le courant du mois de décembre, soit au plus tard le 31 décembre.

À la demande du salarié et selon les modalités prévues, les jours de congés de maladie peuvent être utilisés pour couvrir des congés personnels.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 4 % des gains hebdomadaires du salarié dans le Régime de retraite simplifié Bâtirente, et ce, pour chaque salarié.

Le salarié doit verser un montant minimum équivalant à 2 % de ses gains normaux dans le REER Bâtirente ou dans le REER Fondation. Cependant, tout salarié peut augmenter sa participation à l'un ou l'autre des régimes en vigueur à tout moment et selon les modalités prévues.

SSQ Société d'assurance-vie inc. (Québec) et Le Syndicat des employés de bureau de SSQ vie

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (593) 626
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 518 ; hommes : 108
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006

- **Date de signature** : 25 juin 2003

• Durée normale du travail

7 heures/j, 35 heures/sem.
6,5 heures/j, 32,5 heures/sem. — période estivale

• Salaires

1. Messager, magasinier et autres occupations

	30 déc. 2002	29 déc. 2003	3 janv. 2005	2 janv. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	439 \$ (428 \$)	453 \$	468 \$	482 \$
éch. 7	528 \$ (515 \$)	545 \$	563 \$	580 \$

2. Tarificateur, agent responsable et autres occupations, 195 salariés

	30 déc. 2002	29 déc. 2003	3 janv. 2005	2 janv. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	582 \$ (568 \$)	601 \$	621 \$	640 \$
éch. 11	785 \$ (766 \$)	811 \$	837 \$	862 \$

3. Agent coordonnateur, commis comptable coordonnateur et autres occupations

	30 déc. 2002	29 déc. 2003	3 janv. 2005	2 janv. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
échel. 1	670 \$ (643 \$)	692 \$	714 \$	735 \$
échel. 12	936 \$ (898 \$)	966 \$	997 \$	1 027 \$

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

Augmentation générale

30 déc. 2002	29 déc. 2003	3 janv. 2005	2 janv. 2006
2,5 %	3,25 %	3,25 %	3 % + indemnité de vie chère

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 juin 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 30 décembre 2002 au 25 juin 2003.

- **Indemnité de vie chère** **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2006

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005 par rapport à celle pour la période du 1^{er} novembre 2003 au 31 octobre 2004 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

Mode de paiement

Le pourcentage en excédant est appliqué, s'il y a lieu, sur le taux horaire à compter du 2 janvier 2006.

- **Primes**

Boni annuel : le salarié à l'emploi le dernier vendredi ouvrable précédant le congé des fêtes a droit à un boni annuel selon le tableau suivant :

Année	Montant
2003	683,51 \$
2004	705,72 \$
2005	728,66 \$
2006	750,52 \$

• Jours fériés payés

7 jours/an + congés pour la période des fêtes

• Congés annuels payés

Années de service	Durée		Indemnité
	1 ^{er} janv. 2003	29 déc. 2003	
1 an	(13) 14 jours	16 jours	taux normal
2 ans	(15) 16 jours	18 jours	taux normal
3 ans	(18) 19 jours	20 jours	taux normal
4 ans	(19) 20 jours	21 jours	taux normal
5 ans	(20) 21 jours	22 jours	taux normal
7 ans	(21) 22 jours	23 jours	taux normal
10 ans	(22) 23 jours	24 jours	taux normal
12 ans	(22) 24 jours	—	taux normal
13 ans	(23) 25 jours	25 jours	taux normal
18 ans	(24) 26 jours	26 jours	taux normal
20 ans	(25) 28 jours	28 jours	taux normal

• (Congés mobiles **R**)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de (52) 70 semaines consécutives incluant le congé parental. Elle peut cesser de travailler à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin attestée par un certificat médical.

La salariée qui le désire peut obtenir à la suite de son congé de maternité un congé sans solde d'une durée maximale de (52) 34 semaines.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit une indemnité équivalente aux prestations d'assurance emploi pendant les 2 premières semaines de congé. Elle reçoit aussi en prestations supplémentaires une indemnité de 75 \$/sem. pendant (17) 34 semaines. Toutefois, l'indemnité hebdomadaire de 75 \$/sem. peut être prolongée pour une durée maximale de 10 semaines pendant que la salariée reçoit des prestations de congé parental.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

La ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

4. Congé parental

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de (34) 52 semaines consécutives.

Pendant ce congé, le salarié reçoit une indemnité équivalente aux prestations d'assurance emploi pendant les 2 premières semaines du congé. Il reçoit en prestations supplémentaires une indemnité hebdomadaire de 75 \$/sem. pour une durée maximale de 12 semaines. Si le salarié n'est pas admissible à l'assurance emploi, il reçoit une indemnité de 75 \$/sem. pour une durée maximale de 20 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime pour l'assurance vie de base, l'assurance maladie et les soins dentaires ; le salarié paie 100 % de la prime pour l'assurance vie facultative et l'assurance salaire

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à l'emploi au 31 décembre de l'année courante et qui a complété 3 mois de service continu a droit dès le premier jour ouvrable de l'année suivante à 56 heures/an.

Le salarié permanent qui entre en cours d'année a droit à compter du 1^{er} jour suivant 3 mois de service continu au prorata du nombre de mois complet qu'il travaille durant l'année.

Les heures non utilisées au 31 décembre d'une année sont payées avant le 15 février de l'année suivante au salaire de l'année d'acquisition.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible paient respectivement un montant égal à (5,45 %) 6,38 % du salaire brut jusqu'à concurrence des gains admissibles au sens du Régime de rentes du Québec ainsi que (7,25 %) 8,18 % de l'excédent.

Le salarié peut également investir dans le REER FSTQ, Fondation et Bâtirente. L'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié avec un maximum de 250 \$/an, 275 \$/an à compter du 1^{er} janvier 2004, 300 \$/an au 1^{er} janvier 2005 et 325 \$/an au 1^{er} janvier 2006 **N**.

Il existe un programme de retraite progressive **N**.

9

**La Ville de Montréal
et
La Fraternité des policiers et policières de Montréal
inc.**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 4 178

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 118 ; hommes : 3 060

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : policiers

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

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

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

• **Durée normale du travail**

Policier assujetti au programme 21-14/35
8,5 heures/j

Constable désigné pour diriger la circulation des véhicules et des piétons d'une manière continue

6,75 heures/j

Constable désigné pour diriger la circulation des véhicules et des piétons aux heures de pointe

6,25 heures/j

• **Salaires**

1. Constable, 3 054 salariés

	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
début	32 927 \$ (29 925 \$)	33 585 \$	34 425 \$	35 286 \$
après 72 mois	62 126 \$ (62 126 \$)	63 369 \$	64 953 \$	66 577 \$

2. Capitaine et capitaine détective

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
	84 336 \$ (82 682 \$)	86 444 \$	88 605 \$

CONSTABLE AUXILIAIRE

1. Constable auxiliaire

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
début	23 632 \$ (23 169 \$)	24 223 \$	24 829 \$
après 72 mois	49 047 \$ (48 085 \$)	50 273 \$	51 530 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	2 %	2,5 %	2,5 % + indemnité de vie chère

Ajustements

	1 ^{er} oct. 2003
Constable	variable

Indemnité de vie chère N**Référence** : Statistique Canada, IPC Ville de Montréal, 1992 = 100**Mode de calcul** :

2006

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier à décembre 2006 par rapport à celle pour la période de janvier à décembre 2005 est supérieure à 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 3 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire rétroactivement au 1^{er} janvier 2006. Le versement est effectué dans les 45 jours suivant la publication des IPC pour l'année 2006.

• **Primes**

Soir : 2,5 % du salaire horaire normal du constable 1^{re} classe 1^{er} juill. 2006
3 %

Nuit : 3,5 % du salaire horaire normal du constable 1^{re} classe 1^{er} janv. 2003
4 %

Disponibilité : 25 % du taux horaire pour chaque heure ou partie d'heure — policier d'une section ou policier affecté aux enquêtes criminelles dans un module d'enquêtes du centre opérationnel

Boni d'ancienneté :À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2002

Service	Montant*
5 ans	0,20 %
10 ans	0,40 %
15 ans	0,60 %
20 ans	0,80 %
25 ans	1,00 %
30 ans	1,20 %
35 ans	1,40 %

* Calculé sur la base du salaire annuel du constable première classe.

N.B. Le boni d'ancienneté prévu à compter du 1^{er} mai 2002 est payable du 1^{er} janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2003 à tout policier faisant partie des contingents du 10 février 1997 et du 28 avril 1997, et ce, de la même manière que si cette disposition avait continué d'être en vigueur à leur endroit au cours de l'année 2003.

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2003

Service	Montant*		
	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} déc. 2003
7 ans	1,4 %	2,4 %	3,0 %
10 ans	1,6 %	2,6 %	3,2 %
15 ans	1,8 %	2,8 %	3,4 %
20 ans	2,0 %	3,0 %	3,6 %
25 ans	2,2 %	3,2 %	3,8 %
30 ans	2,4 %	3,4 %	4,0 %

* Calculé selon le grade ou la classe du policier.

• **Allocations****Vêtements** :

2,25 % du salaire annuel du sergent détective 1^{er} janv. 2003
2,5 %
— policier de la Sûreté et policier de la gendarmerie muté à une fonction requérant le travail en habit de ville

1/227,5 de l'indemnité versée au sergent détective/j — policier de la gendarmerie assigné à une fonction requérant le travail en habit de ville

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

• **Jours fériés payés**

POLICIER NON ASSUJETTI AU PROGRAMME 21-14/35

13 jours/an*

POLICIER ASSUJETTI AU PROGRAMME 21-14/35

101,25 heures nettes/an*

Cependant, de ce nombre, 71,25 heures nettes sont utilisées pour compléter les 227,5 jours de travail prévus à son régime de travail à raison de 7,5 heures nettes/j.

* À l'exception de la fête nationale.

• Congés annuels payés

POLICIERS NON ASSUJETTIS AU PROGRAMME 21-14/35

Années de service	Durée		Indemnité
	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} janv. 2003	
1 an	17 jours	18 jours	taux normal
3 ans	20 jours	21 jours	taux normal
8 ans	24 jours	25 jours	taux normal
10 ans	25 jours	26 jours	taux normal
15 ans	26 jours	27 jours	taux normal
17 ans	27 jours	28 jours	taux normal
18 ans	28 jours	29 jours	taux normal
19 ans	29 jours	30 jours	taux normal
20 ans	30 jours	31 jours	taux normal
25 ans	31 jours	32 jours	taux normal
30 ans	34 jours	35 jours	taux normal

POLICIERS ASSUJETTIS AU PROGRAMME 21-14/35

Années de service	Durée		Indemnité
	1 ^{er} mai 2002	1 ^{er} janv. 2003	
1 an	120,0 heures nettes	127,5 heures nettes	taux normal
3 ans	142,5 heures nettes	150,0 heures nettes	taux normal
8 ans	172,5 heures nettes	180,0 heures nettes	taux normal
10 ans	180,0 heures nettes	187,5 heures nettes	taux normal
15 ans	187,5 heures nettes	195,0 heures nettes	taux normal
17 ans	195,0 heures nettes	202,5 heures nettes	taux normal
18 ans	202,5 heures nettes	210,0 heures nettes	taux normal
19 ans	210,0 heures nettes	217,5 heures nettes	taux normal
20 ans	217,5 heures nettes	225,0 heures nettes	taux normal
25 ans	225,0 heures nettes	232,5 heures nettes	taux normal
30 ans	240,0 heures nettes	247,5 heures nettes	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 10^e semaine précédant la date probable de la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

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

Pour des raisons de santé ou autres liées à la maternité, la salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé de maternité.

La salariée peut, au terme de son congé de maternité, prendre un congé parental sans solde jusqu'à concurrence de 52 semaines. Ce congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant **N**.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations ; à 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

À la fin de son congé de maternité, la salariée recevra, 2 semaines après son retour au travail et sur présentation de la preuve des prestations d'assurance emploi, un montant forfaitaire équivalant à 5 semaines de prestations.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute durant 20 semaines

2. Congé de paternité

3 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

3 jours payés et 3 jours sans solde

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant peut prendre un congé parental sans solde jusqu'à un maximum de 52 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant à la maison. Ce congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant **N**.

4. Congé parental **N**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines, et ce, à compter de la semaine de la naissance de l'enfant. Ce congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : à compter du 1^{er} octobre 2005, l'employeur verse annuellement un montant équivalant à 0,5 % du salaire du constable 1^e classe/salarié, 1 % à compter du 1^{er} octobre 2006

Indemnité :
— salarié : 6 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié non assujetti au programme 21-14/35 a droit à 8,5 jours/an. Le salarié assujetti au programme 21-14/35 a droit à 60 heures nettes/an. À sa retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, le policier ou ses ayants droit bénéficient du solde de congés de maladie au taux normal de son dernier traitement.

Le salarié doit constituer et maintenir une réserve de crédits en maladie de 8 jours à même les 8,5 jours qui lui sont créditées annuellement ou 60 heures à compter du 1^{er} janvier 2001, à même les 60 heures créditées, selon le cas. Une fois cette réserve constituée, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les jours ou les heures non utilisés de l'année courante devront être payés au salarié ou accumulés dans sa banque de temps préretraite à raison de 50 %, et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours ou 30 heures selon le cas. Si le salarié choisit l'accumulation dans sa banque de temps préretraite, l'employeur lui crédite alors l'équivalent du tiers des jours ainsi accumulés. Au-delà du 50 %, le résidu du congé en maladie de l'année courante pourra, au choix du salarié, être payé, accumulé dans sa banque de temps préretraite sans crédit supplémentaire de la part de l'employeur ou porté à sa banque de congés de maladie accumulés à compter du 1^{er} janvier 1997.

Le salarié embauché avant le 1^{er} janvier 1997 peut, à sa discrétion, placer dans sa banque de temps préretraite le nombre de jours ou d'heures accumulés au 31 décembre 1996. À partir des jours ou des heures accumulés au

31 décembre 1996, le salarié peut se faire payer un maximum équivalant à 8 jours ou 60 heures nettes de congé de maladie.

3. Assurance salaire

Prestation : 80 % du traitement jusqu'au moment de son retour au travail ou de sa radiation pour incapacité permanente

Début : après épuisement des congés de maladie accumulés à compter du 1^{er} janvier 1997 et à son choix, des jours ou des heures accumulés au 31 décembre 1996 et au plus tôt à compter de la 2^e journée ou après 7,5 heures d'absence continue, selon le cas

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Les parties conviennent de ne pas modifier le Régime de rentes des policiers et policières de la CUM avant le 1^{er} janvier 2004.

16

10

**Héma-Québec (Sainte-Foy)
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1987 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (123) 141
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 89 ; hommes : 52
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 7 septembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 21 février 2009
- **Date de signature :** 21 février 2003
- **Durée normale du travail**

Service des finances et administration, informatique et laboratoires

7 heures/j, 35 heures/sem.

Aphérèse, Cenfoy, 325 et Préparation des collectes
35 heures/sem.

Commis banque de sang/gardien
8 heures/j, 40 heures/sem.

Collectes mobiles

(bloc de 140 heures/4 sem.) bloc de 70 heures/2 sem.

Opérations continues **N**

Lorsque la situation exigera une ouverture constante des services dispensés par l'employeur sur une base de 6 ou 7 jours/sem., de nouveaux horaires devront être mis en place en tenant compte de certaines modalités.

• Salaires

BUREAU

1. Commis banque de sang/gardien

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

/sem.	/sem.
454,54 \$	463,63 \$
(443,45 \$)	

2. Commis intermédiaire, 3 salariés

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

	/sem.	/sem.
éch. 1	488,25 \$	515,84 \$
	(476,35 \$)	
éch. 5	535,85 \$	553,54 \$
	(522,90 \$)	

3. Magasinier

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

	/sem.	/sem.
éch. 1	532,35 \$	542,85 \$
	(519,40 \$)	
éch. 5	607,25 \$	619,50 \$
	(592,55 \$)	

HORS BUREAU

1. Journalier

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

/sem.	/sem.
500,15 \$	510,30 \$
(487,90 \$)	

2. Assistant technique de collecte, 40 salariés

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

	/sem.	/sem.
éch. 1	505,78 \$	515,84 \$
	(493,44 \$)	
éch. 4	542,34 \$	553,54 \$
	(529,11 \$)	

3. Chauffeur

1^{er} janv. 2002 21 févr. 2003 1^{er} avril 2003

	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	525,92 \$	598,50 \$	610,40 \$
	(513,09 \$)		
éch. 4	564,37 \$	—	—
	(550,42 \$)		

Augmentation générale

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

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

N.B. À compter de 2004, les augmentations salariales seront les mêmes que celles accordées aux salariés des secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 21 février 2003.

Montants forfaitaires

L'assistant technique de collecte à temps complet à l'emploi le 21 février 2003 a droit à un montant forfaitaire de 250 \$. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 21 février 2003.

L'assistant technique de collecte à temps partiel travaillant sur une base régulière et en disponibilité à l'emploi le 15 février 2002 ont également droit à ce montant forfaitaire

au prorata des heures normales travaillées dans la période du 15 février 2002 au 15 février 2003.

- **Primes**

- **Soir :**

- 4,76 \$/j — lorsque tout le service est fait entre 14 h et 8 h pour le (préposé en informatique et aide de laboratoire grade 11) commis à l'informatique et assistant technique de laboratoire

- 0,68 \$/heure — lorsque seulement une partie du service est fait entre 19 h et 24 h

- **Nuit :**

- 11 % du salaire journalier pour la personne salariée qui a jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 12 % pour celle qui a entre 5 et 10 ans d'ancienneté et 14 % pour celle qui a 10 ans et plus d'ancienneté — lorsque tout le service est fait entre 14 h et 8 h pour le (préposé en informatique et l'aide de laboratoire grade 11) commis en informatique et l'assistant technique de laboratoire

- 11 % du salaire journalier pour la personne salariée qui a jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 12 % pour celle qui a entre 5 et 10 ans d'ancienneté et 14 % pour celle qui a 10 ans et plus d'ancienneté — lorsque seulement une partie du service est fait, soit entre 0 h 01 et 7 h

- **Ancienneté :** 5 \$/sem. — salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté

- **Chef d'équipe :** 22,99 \$/sem.

- **Assistance technique en collecte mobile :** 15,26 \$/j

- **Remplacement du supérieur immédiat :** 11,07 \$/j — salarié requis d'accomplir en tout ou en partie les tâches normalement effectuées par son supérieur immédiat

- **Entraînement :** 10,81 \$/j — salarié qui agit à titre d'instructeur ou de moniteur

- **Fin de semaine **N** :** 4 % du taux de salaire — commis à l'informatique et assistant technique de laboratoire affectés à la vérification des documents de transformation requis de travailler un samedi et/ou un dimanche à taux simple

- **Rétention **N** :** 2 \$/heure — commis gardien de Québec

- **N.B.** Cette prime est rétroactive au 1^{er} juillet 2002 et s'applique tant et aussi longtemps que la réévaluation des tâches n'ait été effectuée et que l'on ait statué sur la valeur des tâches de la classification concernée.

- **Allocations**

- **Uniformes et vêtements de travail :**

- 100 \$/an — chauffeur à temps complet pour l'achat de bottes et de gants de cuir

- 50 \$/an **N** — chauffeur à temps partiel, travaillant sur une base régulière et en disponibilité fournis par l'employeur selon les modalités prévues — autres salariés

- (160 \$/an — aide de collecte requis de porter un uniforme non fourni par l'employeur, et ce, pour l'entretien dudit uniforme **R**)

- **Bottes de sécurité **N** :** 90 \$/an — chauffeur

- **Jours fériés payés**

- (12) 11 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel, travaillant sur une base régulière reçoit, en compensation pour des fériés payés, 5,3 % de son salaire versé sur chaque paie.

- **Congés mobiles**

- (1) 2 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours*	taux normal
15 ans	25 jours**	taux normal
20 ans N	26 jours	taux normal
21 ans N	27 jours	taux normal
22 ans N	28 jours	taux normal
23 ans N	29 jours	taux normal
24 ans N	30 jours	taux normal
25 ans N	31 jours	taux normal

* À raison de 1 2/3 jour/mois de service

** À raison de 2 1/12 jours/mois de service

N.B. Le salarié à temps partiel, travaillant sur une base régulière a droit, à titre d'indemnité, à 2 % du salaire/semaine de congé annuel payé qui lui est versé sur chaque paie.

- **Droits parentaux**

- **1. Congé de maternité**

- La salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

- 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.

- Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

- Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé pour des visites liées à la grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé **N**.

- La salariée a également droit à 1 jour payé à l'occasion du baptême.

- La salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité.

- **SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

- La salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et qui reçoit des prestations d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant son congé de maternité 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime ; pour chacune des semaines pendant lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ses prestations d'assurance emploi ; pour chacune des semaines qui suivent,

une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base de la salariée.

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

2. Congé de paternité

5 jours payés, dont **N** 1 de ces jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation de son congé de paternité.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à 1 jour payé.

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 35 semaines à compter de la semaine où l'enfant arrive à la maison.

4. Congé parental

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 maladie, une assurance salaire et un régime de soins dentaires. Ce régime est maintenu en vigueur pour le salarié à temps complet, et ce, pour la durée de la convention collective incluant les modifications entrant en vigueur le 1^{er} avril 2003 qui ont été paraphées le 10 janvier 2003.

1. Congés de maladie

(Le salarié bénéficie du régime de congés de maladie offert par la Société canadienne de la Croix-Rouge et accumule des crédits selon ses années de service effectives en vertu de ce régime. Tous les jours de congés de maladie accumulés par le salarié en vertu des conventions collectives précédentes et non utilisés sont versés au crédit du salarié dans une caisse de maladie spéciale. Au départ du salarié, les jours de congés de maladie monnayables en vertu des systèmes précédents et non utilisés sont payés au salarié jusqu'à un maximum de 100 jours ouvrables.)

Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié à temps complet a droit à un crédit de 7 jours/an de congés de maladie. À la 2^e paie de mai de chaque année, la portion non utilisée du crédit est payée au salarié comme suit : seuls les 5 premiers jours de maladie non utilisés sont monnayables et ils sont payés au salarié au taux de 150 % du salaire. Les deux autres jours ne sont pas monnayés. La ou les journées non utilisées sont portées au crédit du salarié à temps complet, et ce, jusqu'à concurrence de 5 jours dans une banque spéciale. Cette banque ne peut servir qu'à combler une période de carence une fois les 7 jours de maladie annuels épuisés. Cette banque spéciale est maintenue au crédit du salarié d'année en année et ne peut servir en aucun cas pour une ou des journées de maladie prises à la pièce. Lors du départ du salarié, les jours de cette banque spéciale ne sont pas monnayés.

À compter du 21 février 2003, le salarié peut utiliser jusqu'à 5 jours de sa banque de congés de maladie constituée en vertu des dispositions de l'ancienne convention collective et les verser dans la banque spéciale.

Le salarié à temps partiel, travaillant sur une base régulière ou en disponibilité reçoit, pour chaque heure travaillée, un pourcentage égal à (4,8 %) 3,07 % de son salaire, et ce, à titre de congés de maladie.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE **N**

À compter du 1^{er} avril 2003, un régime d'assurance salaire de courte durée est mis en vigueur.

Prestation : 80 % du salaire pour une durée maximale de 15 semaines.

Début : 6^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : à compter de la 16^e semaine d'invalidité

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Opération Chip Reit n° 22 Itée, Radisson Hôtel Gouverneur (Québec)

et

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (207) 190
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 57 % ; hommes : 43 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 19 octobre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 19 octobre 2005
- **Date de signature :** 5 mai 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Serveurs, salle à manger, salariés des bars, service aux chambres, banquets**
40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur banquets

5 mai 2003	19 oct. 2003	19 avril 2004	19 oct. 2004	19 avril 2005
/heure 9,40 \$ (9,22 \$)	/heure 9,55 \$	/heure 9,69 \$	/heure 9,83 \$	/heure 9,98 \$

2. Préposé aux chambres, 60 salariés

5 mai 2003	19 oct. 2003	19 avril 2004	19 oct. 2004	19 avril 2005
/heure 12,00 \$ (11,76 \$)	/heure 12,23 \$	/heure 12,41 \$	/heure 12,64 \$	/heure 12,83 \$

3. Chef de partie

5 mai 2003	19 oct. 2003	19 avril 2004	19 oct. 2004	19 avril 2005
/heure 15,47 \$ (15,17 \$)	/heure 15,93 \$	/heure 16,17 \$	/heure 16,75 \$	/heure 17,00 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux maximum de sa classification pour les 2 000 premières heures de travail, maximum 12 mois de service, 85 % pour les 2 000 heures suivantes, maximum 12 mois supplémentaires. Dès la 4 001^e heure de travail ou à compter de 24 mois de service, le salarié reçoit le taux de sa classification.

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

Augmentation générale

5 mai 2003	19 oct. 2003	19 avril 2004	19 oct. 2004	19 avril 2005
2 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 5 mai 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 20 octobre 2002 au 19 avril 2003.

• Primes

Nuit : (0,50 \$) 0,65 \$/heure — heures de travail effectuées après 22 h

Horaire brisé : 0,50 \$/heure — salarié permanent dont l'horaire de travail pour une journée est échelonné sur des heures non continues, sauf pour le salarié des banquets

Livraison aux chambres :

1 \$/chambre — salarié qui livre aux chambres des produits promotionnels à la demande de l'employeur ou d'un client **[N]**

1 \$/attention — salarié qui livre des attentions spéciales à la demande de l'employeur

15 % — salarié qui livre des attentions spéciales à la demande de clients

Lit pliant : 1 \$/lit — préposé aux chambres

Chasseur : (1,50 \$) 1,75 \$/valise à l'arrivée et au départ des tours organisés sous contrat

Pourboires :

15 % des frais de service pour un groupe organisé d'un client tour

11 % des frais de service pour un forfait réunion

SERVICE DES BANQUETS

Frais de service :

11/15 de 15 % sur nourriture et boissons — serveur

N.B. Cependant, lors de fonctions promotionnelles, le pourboire est de 10 % et réparti selon la proportion prévue.

Gâteau de noce :

25 \$/événement — serveur, lorsque le gâteau est apporté par un client dans une réception de mariage

Frais de bouchonnage :

2 \$ — salarié qui doit servir le vin que le client a apporté

0,50 \$ — salarié qui doit servir la bière que le client a apportée

• Allocations

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

Bottines ou souliers de sécurité : 100 \$/an — salarié permanent à l'entretien technique, portier et chasseur, équipier banquets, préposé à l'entretien et salarié de la cuisine

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : remplacement des outils usés et brisés par l'employeur lorsque requis — salarié de l'entretien technique et de la cuisine

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
10 ans	5 sem.	10 %
15 ans	5 sem.	11 %
25 ans [N]	6 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des deux premières semaines de son congé. Elle peut également s'absenter sans perte de salaire à raison de 5 demi-journées pour des cours prénataux ou des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée qui donne naissance à un enfant mort-né ou 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 certificat médical.

À la suite de son congé de maternité, la salariée qui en fait la demande a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

À la suite de son congé d'adoption, la ou le salarié qui en fait la demande a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

4. Congé parental

La ou le salarié qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde de 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 le salarié

1. Congés de maladie

Le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de 6 jours de congé de maladie. Toutefois, le salarié permanent malade durant plus de 6 jours pendant l'année de référence et qui a épuisé sa banque de 6 jours de congé de maladie a droit à 1 journée

supplémentaire payée au taux horaire normal, mais non remboursable le 15 décembre suivant l'année de référence.

Le salarié permanent est payé à compter de la 2^e journée. L'indemnité est égale à (8 heures si le salarié justifie de 80 heures de salaire dans la dernière période de paie et proportionnellement pour les autres cas) 0,4 % du salaire gagné au cours des 26 périodes de paie de l'année d'imposition précédente.

La différence entre 2,4 % du salaire payé au cours de l'année de référence et les montants reçus en congés de maladie durant l'année en cours est payée le 15 décembre de l'année en cours pour les salariés à l'emploi et le 1^{er} juillet de l'année suivante pour le salarié mis à pied.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite. Ce régime est facultatif pour le salarié permanent qui a plus d'un an de service et qui n'a pas adhéré au régime au 1^{er} juin 1997 et il est obligatoire pour les autres salariés.

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.