

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 30

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 (2003-11-25)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Cambior inc., Mine Mouska (Cadillac)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 4796 — FTQ	1	4
ALIMENTS			
Les Aliments Déliham inc. (Cap-de-la-Madeleine)	Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	2	5
Nutrinor, coopérative agro-alimentaire du Saguenay Lac-Saint-Jean, Distribution Nutrinor inc., Agrinor inc., Quincaillerie Coop Saint-Coeur-de-Marie	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nutrinor — CSN et Le Syndicat des employés-es de la coopérative de Delisle — CSN	3	6
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Vinyle Kaytec inc. (Cowansville)	L'Association internationale des travailleurs de métal en feuille, section locale 116	4	8
Royal Recouvrements de fenêtre (Canada) inc. (Boisbriand)	Le Syndicat des travailleurs industriels et commerciaux (STIC), section locale 95	5	9
Amcor emballages spécialisés Amériques inc. (Granby)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Amcor emballages spécialisés Amériques inc. — CSN	6	10
BOIS			
Toiture Mauricienne (1982) inc. (Cap-de-la-Madeleine)	Le Syndicat des salariés de structure de bois de la Mauricie — CSD	7	11
Industries Perron inc. (Cap-de-la-Madeleine)	Le Syndicat des employés d'Industries Perron inc.	8	12
Lousiana-Pacific Canada Ltd, division Québec, Saint-Michel, OSB (Saint-Michel-des-Saints)	Le Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés de Saint-Michel-des-Saints — FTPT-CSN	9	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES Le groupe Montreal Gazette inc., une division des publications Southam, une compagnie Canwest (Montréal)	La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111, La Guilde des employés de journaux — FTQ	10	15
MACHINERIE (Sauf électrique) Arneg Canada inc. (Lacolle)	Le Syndicat des salariés de Arneg Canada de Lacolle — CSD	11	16
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES Systèmes et câbles d'alimentation Pirelli Canada Itée (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, CIO syndicat 8428 — FTQ	12	17
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES Les industries Raleigh du Canada limitée (Waterloo)	Le Syndicat démocratique des employés de "Les Industries Raleigh du Canada limitée" — CSD	13	19
Tilco international inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	14	20
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac Multi-Markes Distribution inc. (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de distribution Multi-Markes-Laval — CSN	15	21
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Municipalité des Îles-de-la-Madeleine	Le Syndicat des salariés et des salariées municipaux des Îles – CSN	16	23
La Ville de Longueuil	La Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.	17	24
La Ville de Terrebonne	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2326 — FTQ	18	26
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION Auberge Gray Rocks (30909626) Québec inc. (Mont-Tremblant)	L'Union des employé(e)s de la restauration Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 — FTQ	19	28
NOTES TECHNIQUES			30

**Cambior inc., Mine Mouska (Cadillac)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4796
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (62) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 90
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 17 octobre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 17 octobre 2007
- **Date de signature :** 19 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier/surface

17 oct. 2004	17 oct. 2005	17 oct. 2006
/heure 19,09 \$ (18,53 \$)	/heure 19,47 \$	/heure 19,86 \$

2. Mineur 2^e homme et autres occupations, 38 salariés

17 oct. 2004	17 oct. 2005	17 oct. 2006
/heure 22,92 \$ (22,25 \$)	/heure 23,38 \$	/heure 23,84 \$

3. Chef d'équipe/mécanique, électrique et plate-forme

17 oct. 2004	17 oct. 2005	17 oct. 2006
/heure 24,72 \$ (24,00 \$) ¹ (25,22 \$) ²	/heure 25,21 \$	/heure 25,72 \$

¹ Chef d'équipe/mécanique et plate-forme

² Chef d'équipe/électrique

N.B. Il existe un système de prime à la productivité.

Regroupement de certaines occupations.

Augmentation générale

17 oct. 2004	17 oct. 2005	17 oct. 2006
3 %	2 %	2 %

• **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure — entre 15 h 30 et 23 h 30

Nuit : 0,55 \$/heure — entre 23 h 30 et 7 h 30

Soir et nuit : 0,50 \$/heure — entre 19 h 30 et 3 h 30

Disponibilité :

— (135 \$/sem.) 1,6 heure au taux horaire de base pour chaque jour pendant lequel il est muni d'un avertisseur à distance ou pendant lequel il est de garde

— 4 heures au taux horaire de base pour être de garde les samedis, dimanches et jours fériés **[N]**

Samedi et dimanche : (4 \$/heure travaillée entre 7 h 30 le samedi matin et 7 h 30 le dimanche matin **[R]** et) 50 % de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée entre 7 h 30 le (dimanche) samedi matin et 7 h 30 le lundi matin

• **Allocations**

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

Vêtements de travail : 200 \$/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté au 1^{er} décembre

Outils : remplacement des outils jugés nécessaires et qui sont accidentellement perdus ou brisés sur la propriété de l'employeur — mécanicien, électricien et soudeur

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

(3) 4 jours/an maximum

• **Congés annuels payés**

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

• **Congé supplémentaire**

Un congé d'assiduité de 8 heures est accordé au salarié après une période consécutive sans absence d'un an à la date anniversaire de la signature de la convention collective.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

— salarié : 45 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 45 000 \$

— conjoint : 8 000 \$

— enfant : 4 000 \$

N.B. Le conjoint bénéficie également d'une assurance « Polysalaire » qui prévoit un remboursement mensuel de 50 % du salaire du salarié jusqu'à un maximum de 17 500 \$/an, payable pendant 2 ans.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 900 \$ maximum/mois pour une durée maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire de base jusqu'à un maximum de 4 000 \$/mois pour une durée de 24 mois ou, dans le cas d'une invalidité totale, pour toute la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'hospitalisation incluant les déplacements à l'étranger, des médicaments, des frais de chiropraticien ainsi que le remboursement de tout autre frais admissible selon les modalités prévues

3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et de prévention, de restauration et de chirurgie. Remboursement à 50 % des prothèses, ponts et couronnes sans maximum et à 50 % des frais pour orthodontie jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an/personne assurée

4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des lunettes et des verres de contact jusqu'à un maximum de 150 \$/2 ans/salarié et **N** personne à charge

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à 4 % du salaire de base du salarié même si celui-ci ne contribue pas au régime. Si le salarié contribue pour 1 % de son salaire de base, la contribution de l'employeur est de 4,5 % et si le salarié contribue pour 2 % et plus de son salaire de base, la contribution maximale de l'employeur est de 5 % du salaire de base du salarié.

N.B. Le salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée à partir de l'âge de 55 ans.

2

**Les Aliments Déliham inc. (Cap-de-la-Madeleine)
et
Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (118) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 37 ; hommes : 83
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2002

- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2008

- **Date de signature** : 16 septembre 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

7 heures/j, 35 heures/sem. — production de nuit, lorsque nécessaire

Horaire 6/3

Moyenne de (38,50) 37,33 heures/sem.

- **Salaires**

1. Sanitation et production, 75 salariés

	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005
début	/heure 9,15 \$ (8,50 \$)	/heure 9,70 \$	/heure 10,10 \$	/heure 10,50 \$
après 30 mois	12,50 \$ (11,85 \$)	13,05 \$	13,45 \$	13,85 \$
1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007			
/heure	/heure			
10,95 \$	11,35 \$			
14,30 \$	14,70 \$			

2. Préposé à l'électromécanique, licence d'électricien classe C **N**

	1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005
début	/heure 12,65 \$	/heure 13,20 \$	/heure 13,60 \$	/heure 14,00 \$
après 30 mois	17,35 \$	17,90 \$	18,30 \$	18,70 \$
1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007			
/heure	/heure			
14,45 \$	14,85 \$			
19,15 \$	19,55 \$			

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2002	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
0,65 \$/heure	0,55 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure
1 ^{er} oct. 2007				
0,40 \$/heure				

- **Primes**

Remplacement d'un contremaître : 1,50 \$/heure — remplacement d'une demi-journée et plus

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Horaire 6/3 :

7 % du taux horaire normal — salarié permanent

(jour et soir : 0,40 \$/heure)

soir : 0,20 \$/heure

nuit : (0,65 \$) 0,40 \$/heure

Horaire 5/2 :

soir **N** : 0,20 \$/heure

nuit : 0,40 \$/heure

Licence MMF classe B : 0,50 \$/heure — préposé à l'électromécanique ou préposé à l'électromécanique licence d'électricien classe C qui obtient une licence MMF classe B

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

6

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin (et prend fin au plus tard 6 mois après la fin de la grossesse) d'une durée maximale de 18 semaines. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire pour un examen médical relié 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*.

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 8 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 de maternité se termine au plus tard 8 semaines après la date de l'accouchement.

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

Toutefois, cette clause ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- **Avantages sociaux**

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à un crédit maximal de 5 jours.

Les jours non utilisés sont payés au plus tard le 15 janvier de l'année suivante au taux de salaire alors en vigueur au salarié qui a travaillé au moins 2 semaines durant l'année précédente.

De plus, l'employeur crédite 4 jours supplémentaires pour couvrir une période d'attente de l'assurance salaire.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur verse (0,15 \$) 0,18 \$/heure/salarié permanent.

3

Nutrinor, coopérative agro-alimentaire du Saguenay Lac-Saint-Jean, Distribution Nutrinor inc., Agrinor inc., Quincaillerie Coop Saint-Cœur-de-Marie et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nutrinor -- CSN et Le Syndicat des employés-es de la coopérative de Delisle — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (135) 164

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 29 ; hommes : 135

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau

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

- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} avril 2006

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

- **Durée normale du travail**

Bureau

5 jours/sem., 36,5 heures/sem.

Hors bureau

40 heures/sem.

- **Salaires**

BUREAU

1. Salarié de bureau, 22 salariés

	27 mars 2003	4 avril 2004	3 avril 2005
début	/heure 10,33 \$ (10,33 \$)	/heure 10,33 \$	/heure 10,33 \$
après 96 mois	19,00 \$ (19,00 \$)	19,38 \$	19,77 \$

HORS BUREAU

1. Préposé à la quincaillerie Coop Saint-Cœur-de-Marie et Saint-Bruno

	27 mars 2003	4 avril 2004	3 avril 2005
début	/heure 8,57 \$ (8,57 \$)	/heure 8,57 \$	/heure 8,57 \$
après 48 mois	14,42 \$ (14,42 \$)	14,71 \$	15,00 \$

2. Préposé à la production et autres occupations, 50 salariés

	27 mars 2003	4 avril 2004	3 avril 2005
début	/heure 9,79 \$ (9,79 \$)	/heure 9,79 \$	/heure 9,79 \$
après 96 mois	18,27 \$ (18,27 \$)	18,64 \$	19,01 \$

3. Mécanicien

	27 mars 2003	4 avril 2004	3 avril 2005
début	/heure 10,39 \$ (10,39 \$)	/heure 10,39 \$	/heure 10,39 \$
après 96 mois	19,70 \$ (19,70 \$)	20,09 \$	20,50 \$

N.B. Il existe un système de bonification pour les salariés des quincailleries de Saint-Cœur-de-Marie et de Saint-Bruno.

Le vendeur-livreur bénéficie, en plus de son salaire de base, d'un système de commission.

Augmentation générale

4 avril 2004	3 avril 2005
2 %*	2 %*

* Appliqué sur le taux maximum.

Montant forfaitaire

Le salarié qui a travaillé à temps plein au cours de l'année précédant le 27 mars 2003 a droit à un montant de 415 \$ pour la période du 27 mars 2003 au 3 avril 2004. Ce montant peut être versé dans le régime de retraite à la demande du salarié.

• Primes

Soir et nuit : 0,85 \$/heure, entre 18 h et 6 h — sauf salariés du garage, du pétrole et des quincailleries

Dimanche : 5 \$/heure — préposé à la laiterie à l'emploi de Agrinor inc.

Remplacement d'un contremaître : 40 \$/sem. ou 8 \$/jour, selon le cas

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Uniforme : coût payé à 75 %, 1 fois/2 ans — transporteur, vendeur-livreur et transporteur du gros de produits pétroliers

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur

Outils : 10 \$/sem., maximum 520 \$/an — mécanicien

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an — salarié qui a travaillé 6 mois depuis le 1^{er} janvier d'une année

Le salarié qui a travaillé moins de 6 mois a droit aux congés au prorata des mois complets travaillés.

• 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 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de grossesse sur recommandation médicale.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que la santé de son enfant l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 2 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 au congé de maternité.

Pour les deux 2 premières semaines de congé, l'employeur verse à la salariée un montant correspondant à la différence entre son traitement de base et le montant prévu par l'assurance emploi.

2. Congé de paternité

(1) 2 jours payés

3. Congé d'adoption

(1) 2 jours payés

La salariée qui adopte un enfant a droit aux mêmes dispositions que celles prévues au congé de maternité.

2. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 0,5 jour/mois, cumulatif jusqu'à un maximum de (5 jours/an si le salarié a de 65 jours à 5 ans de service, 6 jours/an s'il a 5 ans et plus de service) 6 jours/an monnayés à 100 %.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 4 % du salaire brut normal du salarié.

**Vinyle Kaytec inc. (Cowansville)
et
L'Association internationale des travailleurs de
métal en feuille, section locale 116**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (47) 75
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 65
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** production
 - **Échéance de la convention précédente :** 23 mars 2003
 - **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
 - **Date de signature :** 7 août 2003
 - **Durée normale du travail**
12 heures/j, (84) 77 heures/période de 2 semaines
- Salariés de l'expédition et mécaniciens**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'expédition*

7 août 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 10,67 \$ (10,17 \$)	/heure 11,17 \$	/heure 11,57 \$	/heure 11,97 \$

2. Emballeur*, 40 % des salariés

7 août 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 11,28 \$ (10,78 \$)	/heure 11,78 \$	/heure 12,18 \$	/heure 12,58 \$

3. Électricien

7 août 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 17,75 \$ (17,25 \$)	/heure 18,25 \$	/heure 18,65 \$	/heure 19,05 \$

* Le nouveau salarié des classifications préposé à l'expédition et emballeur reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification pendant sa période de probation. Après 6 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

7 août 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

Ajustement

	7 août 2003
Mécanicien « B »	1,80 \$/heure

Boni de signature

Le salarié sur la liste de paie le 7 août 2003 a droit à un montant de 400 \$. Le salarié hors échelle également sur la liste de paie le 7 août 2003 a droit à un montant de 500 \$.

• Primes

Nuit :

0,50 \$/heure — équipe de nuit en rotation
1 \$/heure — équipe de nuit exclusivement **N**

Assiduité : 25 \$/mois dans lequel le salarié ne s'est pas absenté du travail ou n'est pas arrivé en retard. Le salarié reçoit le montant accumulé le ou vers le 15 décembre.

Chef d'équipe : (0,60 \$) 0,80 \$/heure

• Allocations

Bottines ou chaussures de sécurité : maximum 90 \$/an

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

• Jours fériés payés

(9) 10 jours/an

N.B. Sur demande écrite du salarié, un ou des jours de congés fériés peuvent être accumulés. Le paiement de ces jours est alors effectué le 21 décembre de l'année en cours.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines d'emploi au cours des 12 derniers mois a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance de l'enfant. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé.

Sur recommandation du médecin, la salariée peut s'absenter du travail pour une période plus longue que 18 semaines. Par ailleurs, l'employeur peut exiger que la salariée prenne son congé de maternité à compter de la 6^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

S'il survient des complications qui présentent un danger pour la santé de la salariée ou celle de son enfant après l'accouchement, la salariée peut obtenir, sur présentation d'un certificat médical, que le congé de maternité soit prolongé pour une période pouvant aller jusqu'à 4 semaines supplémentaires.

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 ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

4. Congé parental

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

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe présentement en vigueur sera changé pour le plan modulaire en conformité avec toutes les modalités dudit plan.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur maintient un REER collectif pour le salarié qui a plus de 2 ans d'ancienneté et contribue pour le même montant que celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 500 \$/an.

5

Royal Recouvrements de fenêtre (Canada) inc. (Boisbriand)
et
Le Syndicat des travailleurs industriels et commerciaux (STIC), section locale 95

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2006
- **Date de signature :** 2 juillet 2003
- **Durée normale du travail**
(8,5) 8 heures/j, (42,5) 40 heures/sem. — salariés de l'expédition et réception

(12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.) 8 heures/j, 40 heures/sem. — salariés de la production

Fin de semaine N
40 heures/sem. — salarié de l'entretien
2 jours de 12 heures la fin de semaine + 1 jour de 12 heures au cours de la semaine en alternance, maximum 36 heures/sem. — autres salariés
- **Salaires**
 1. Journalier

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005
/heure 9,00 \$ (8,50 \$)	/heure 10,00 \$	/heure 10,50 \$	/heure 10,95 \$

2. Chef d'équipe, 17 salariés

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005
/heure 13,50 \$ (13,00 \$)	/heure 14,75 \$	/heure 15,25 \$	/heure 15,75 \$

3. Mécanicien d'entretien

	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005
début	/heure 15,50 \$ (15,00 \$)	/heure 16,00 \$	/heure 16,50 \$
après 4 620 heures	17,00 \$ (16,50 \$)	17,50 \$	18,00 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Il existe un système de boni de performance.

Augmentation générale

SALARIÉS DE LA PRODUCTION

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005
0,50 \$/heure	1,25 \$/heure 1,00 \$/heure ¹	0,50 \$/heure 0,45 \$/heure ¹	0,50 \$/heure

¹ Journalier

SALARIÉS DE L'EXPÉDITION ET DE LA RÉCEPTION

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005
0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

• Primes

Soir et nuit : (0,60 \$/heure si le salarié a moins de 2 ans de service, 0,75 \$/heure s'il a 2 ans et plus de service, 0,85 \$/heure s'il a 3 ans et plus de service et 1 \$/heure s'il a 4 ans et plus de service) 0,75 \$/heure si le salarié a moins de 3 ans d'ancienneté et 1 \$/heure s'il a 3 ans et plus d'ancienneté — de 20 h à 8 h

Remplacement de contremaître : (1,50 \$) 1,75 \$/heure — chef d'équipe et opérateur qui remplace un contremaître pour plus de 3 heures

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

2 \$/heure	2,25 \$/heure
------------	---------------

Fin de semaine N : 0,50 \$/heure — pour toutes les heures normales travaillées par le salarié du service de l'entretien sur l'horaire de 12 heures entre 7 h le samedi et 17 h le dimanche

Parrainage N : 1,25 \$/heure — à compter du 2 juillet 2003 pour les parrains actuels et pour le journalier qui travaille au granulateur pour une durée maximale de 2 jours et qui agit comme parrain d'un nouveau salarié

0,35 \$/heure — salarié du service de la production qui, à compter du 1^{er} octobre 2003, fait partie d'un cercle de qualité lorsqu'il parraine un nouvel employé sur les lignes de production

Machine supplémentaire N : 1,50 \$/heure/membre du cercle de qualité pour l'ajout d'une machine sur un cercle de qualité donné, une fois/semaine/cercle/équipe pour certains produits déterminés, et ce, jusqu'à ce qu'un nouveau salarié soit disponible pour faire du temps supplémentaire

• Allocations

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

1^{er} avril 2005

Chaussures ou bottines de sécurité :

(85 \$) 90 \$/an

95 \$/an

Bottines de sécurité spéciales avec semelles câbles

d'acier : fournies et remplacées au besoin par l'employeur jusqu'à un maximum de 150 \$/an — salarié du service de l'entretien mécanique

Vêtements de travail : 275 \$/an — salarié de la maintenance

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie 50 % du coût pour la lentille seulement, et ce, au renouvellement

Outils personnels : remplacés à la suite de toute usure normale ou réparés si nécessaire

10

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 2 JUILLET 2003 **N**

8 jours/an — salarié qui a moins de 2 058 heures travaillées au 1^{er} janvier d'une année

9 jours/an — salarié qui a moins de 4 117 heures travaillées au 1^{er} janvier d'une année

N.B. Le salarié embauché après le 2 juillet 2003 a droit, pour chaque jour chômé et payé, à une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
		2003-2004	2005
1 an	2 sem.	4 %	4 %
3 ans	3 sem.	6 %	6 %
5 ans	3 sem.	7 %	7 %
9 ans	4 sem.	9 %	10 %
15 ans	4 sem.	11 %	11 %

• **Paie supplémentaire**

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à 1 % de plus que l'indemnité prévue pour toute semaine supplémentaire de vacances qu'il prend pendant les semaines de fermeture annuelle, soit entre le 31 octobre et le 31 mars suivant, et ce, jusqu'à un maximum de 2 %.

• **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 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

• **Avantages sociaux**

1. Assurance groupe

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

2. Congés de maladie

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 2 JUILLET 2003

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 8 heures de congés de maladie/mois jusqu'à un maximum de 48 heures/an.

SALARIÉ EMBAUCHÉ À COMPTER DU 2 JUILLET 2003

Le salarié qui a travaillé au moins 1 heure dans le mois a droit à 8 heures de congés de maladie/mois jusqu'à un maximum de 12 heures/an pour le salarié qui a moins de 2 058 heures travaillées, 24 heures/an pour le salarié qui a moins de 4 117 heures travaillées et 48 heures/an pour le salarié qui a 3 ans de service et plus.

3. Régime de retraite

Prime : l'employeur et le salarié qui a 1 an de service contribuent respectivement pour 2,5 % du salaire brut du salarié, et ce, dans un REER collectif ; le salarié peut contribuer pour un pourcentage plus élevé que celui de l'employeur.

6

Amcor emballages spécialisés Amériques inc. (Granby) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Amcor emballages spécialisés Amériques inc. — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (163) 178

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 125 ; hommes : 53

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005

• **Date de signature :** 6 mai 2003

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

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 32 heures — sauf salarié de l'entretien mécanique

12 heures/j, 24 heures/sem. plus 1 jour de 8 heures sur semaine — salarié de l'entretien mécanique

• **Salaires**

1. Préposé aux machines, 100 salariés

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

/heure	/heure	/heure
13,06 \$	13,41 \$	13,76 \$
(12,76 \$)		

2. Électromécanicien

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

/heure	/heure	/heure
18,75 \$	19,10 \$	19,45 \$
(18,45 \$)		

Augmentation générale

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

0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure
---------------	---------------	---------------

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : (0,65 \$) 0,70 \$/heure — de 23 h à 7h

Samedi et dimanche :

0,45 \$/heure — de 11 h à 23 h, horaire de 12 heures

(0,65 \$) 0,70 \$/heure — de 23 h à 11 h, horaire de 12 heures

Chef de groupe : 1 \$/heure

Responsable d'équipe : (1 \$) 1,25 \$/heure

• Allocations

Souliers de sécurité : payés par l'employeur lorsque requis, selon un montant maximum déterminé et révisé au besoin

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
13 ans	4 sem.	8 %
20 ans	(4) 5 sem.	(9 %) 10 %
25 ans	5 sem.	11 %

Congés supplémentaires

Le salarié qui a droit à 7 % d'indemnité de vacances peut prendre 3 jours supplémentaires de vacances entre le 15 août de l'année courante et le 1^{er} mai de l'année suivante.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour un montant équivalant à (4,4 %) 5 % des gains bruts de l'ensemble des salariés, 5,1 % à compter du 1^{er} janvier 2004 et 5,2 % à compter du 1^{er} janvier 2005

1. Régime de retraite **N**

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent dans un REER pour 0,25 % du revenu brut du salarié.

Toutefois, le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant supplémentaire.

7

Toiture Mauricienne (1982) inc. (Cap-de-la-Madeleine) et Le Syndicat des salariés de structure de bois de la Mauricie — CSD

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (86) 141

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 141

• **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** : 29 septembre 2003

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

Chauffeur*

(43) 40 heures/sem.

* La journée normale de travail du chauffeur est établie selon les règlements pertinents adoptés en vertu de la *Loi sur les transports*.

• Salaires

1. Assembleur, pileur et coupeur/journalier, 90 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	5 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 8,25 \$ (8,25 \$)	/heure 9,25 \$	/heure 9,55 \$	/heure 9,85 \$
après 36 mois	9,55 \$ (9,55 \$)	10,20 \$	10,50 \$	10,80 \$

2. Opérateur de chariot élévateur/chargement de camion et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2003	5 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 11,00 \$ (11,00 \$)	/heure 11,40 \$	/heure 11,70 \$	/heure 12,00 \$
après 36 mois	12,30 \$ (12,30 \$)	12,70 \$	13,00 \$	13,30 \$

Augmentation générale

5 oct. 2003 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

0,40 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure
---------------	---------------	---------------

Ajustements

Préposé à l'entretien et à la maintenance, opérateur de chariot élévateur/autre, coupeur, assembleur et pileur

5 oct. 2003

0,60 \$/heure¹

0,45 \$/heure²

0,25 \$/heure³

¹ Sur le taux à l'embauche

² Sur le taux après 24 mois de travail

³ Sur le taux après 36 mois de travail

• Primes

Soir : (0,20 \$) 0,30 \$/heure — si la majorité des heures sont travaillées après 18 h

Nuit : (0,30 \$) 0,75 \$/heure — si la majorité des heures sont travaillées après minuit

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Ancienneté : le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté a droit à une prime cumulative, au 1^{er} janvier de chaque année, ajustée selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
5 ans	0,05 \$/heure
10 ans	0,15 \$/heure
15 ans	0,10 \$/heure
25 ans	0,15 \$/heure
30 ans et plus	0,10 \$/heure

Qualifications supérieures **N**: l'employeur paie 0,30 \$/heure à compter du 1^{er} janvier 2005, 0,50 \$/heure à compter du 1^{er} janvier 2006 — salarié dont les différents équipements encore utilisés à l'usine requièrent certaines exigences particulières et supérieures à celles prévues avec de l'équipement plus moderne, et ce, dans un même secteur d'activité

• Allocations

Bottes de sécurité et bottes d'hiver de sécurité : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
maximum 90 \$/an	maximum 95 \$/an	maximum 100 \$/an

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

1^{er} janv. 2006

11 jours/an 12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
4 ans	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
10 ans	(20) 25 jours	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

SALARIE QUI A MOINS DE 5 ANS D'ANCIENNETÉ

Prime : l'employeur paie 19 \$/mois/protection individuelle, 20 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2004, 21 \$/mois au 1^{er} janvier 2005, 22 \$/mois au 1^{er} janvier 2006 et 26 \$/mois/protection familiale, 27 \$/mois à compter du 1^{er} janvier 2004, 28,50 \$/mois au 1^{er} janvier 2005 et 30 \$/mois au 1^{er} janvier 2006.

SALARIE QUI A 5 ANS ET PLUS D'ANCIENNETÉ **N**

Prime : à compter du 1^{er} janvier 2004, l'employeur paie 35 % de la prime totale mensuelle du régime d'assurance groupe du salarié, 45 % à compter du 1^{er} janvier 2005 et 50 % à compter du 1^{er} janvier 2006.

Industries Perron inc. (Cap-de-la-Madeleine) et Le Syndicat des employés d'Industries Perron inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 59
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 15 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
Opérations sur 4 factions de travail **N**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
Opérations sur 3 factions de travail et expédition sur 2 factions de travail
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Apprenti manœuvre

1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 9,25 \$ (8,49 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,75 \$	/heure 10,00 \$

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 10,25 \$	/heure 10,50 \$
--------------------	--------------------

2. Opérateur de chariot élévateur et autres occupations, 52 salariés

1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 10,75 \$ (10,08 \$)	/heure 11,00 \$	/heure 11,25 \$	/heure 11,50 \$

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure 11,75 \$	/heure 12,00 \$
--------------------	--------------------

3. Chef d'équipe et **N** électromécanicien

1^{er} oct. 2003 **1^{er} janv. 2006** **1^{er} janv. 2007** **1^{er} janv. 2008**

/heure 15,00 \$ (14,86 \$)	/heure 15,25 \$	/heure 15,50 \$	/heure 15,75 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} janv. 2009

/heure
16,00 \$

N.B. Il existe un système de prime au rendement représentant un minimum de 6 \$/heure.

Reclassification et disparition de certains emplois.

Augmentation générale

1^{er} oct. 2003 **1^{er} janv. 2005*** **1^{er} janv. 2006** **1^{er} janv. 2007** **1^{er} janv. 2008**

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

1^{er} janv. 2009

0,25 \$/heure

* Sauf chef d'équipe et électromécanicien.

Ajustements

	1^{er} oct. 2003
Apprenti manœuvre	0,51 \$/heure
Classificateur-manœuvre- production et opérateur de chariot élévateur	0,42 \$/heure
Opérateur de chariot élé- vateur/expédition	0,39 \$/heure
Mécanicien d'entretien	0,89 \$/heure

N.B. Les ajustements au 1^{er} octobre 2003 sont accordés en compensation de la disparition des primes de soir et de nuit qui sont maintenant incluses dans les taux horaires, ainsi que pour le changement de l'horaire.

• Primes

(Soir : 0,50 \$/heure **R)**

(Nuit : 1 \$/heure **R)**

• Allocations

Bottes de sécurité : 150 \$/an

N.B. Le nouveau salarié reçoit 75 \$ au début de son emploi et un autre 75 \$ après 6 mois.

Outils personnels N : 200 \$/an pour couvrir les outils brisés ou perdus — mécaniciens

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

N.B. Ce jour peut servir à l'occasion d'une absence pour maladie.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(10) 15 jours	4 %
3 ans	(12) 15 jours	5 %
5 ans	15 jours	6 %
10 ans	(17) 20 jours	7 %
15 ans	20 jours	8 %
20 ans	(22) 25 jours	9 %

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER pour un montant maximal de 250 \$/an/salarié qui a 1 an de service, 500 \$/an/salarié qui a 2 ans de service et 750 \$/an/salarié qui a 3 ans de service. Le salarié doit contribuer pour le même montant que celui de l'employeur.

9

**Louisiana-Pacific Canada Ltd, division Québec, Saint-Michel, OSB (Saint-Michel-des-Saints)
et
Le Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés de Saint-Michel-des-Saints — FTPF-CSN**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (150) 160

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 2 ; hommes : 158

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 août 2002

• Échéance de la présente convention : 31 août 2007

• Date de signature : 11 août 2003

• Durée normale du travail

Travail sur 4 équipes

moyenne de 42 heures/sem.

Travail sur 3 équipes

8 heures/j., 40 heures/sem.

Opérateur de chariot élévateur

5 jours/sem., 40 heures/sem. payées pour 42,5 heures

Opérations continues

8 ou 12 heures/j., moyenne de 42 heures

ÉQUIPE DE JOUR

Horaire 5 jours

5 jours/sem., 41 heures/sem. payées pour 44 heures

Horaire 5-4 **N**

5 jours/sem., 40 heures/sem. payées pour 42,5 heures — première semaine 10 heures/j., 40 heures/sem. — deuxième semaine

Horaire 4 jours **N**

10 heures/j., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, magasinier et opérateur de balai mécanique, 40 salariés

1^{er} sept. 2002 **1^{er} sept. 2003** **1^{er} sept. 2004** **1^{er} sept. 2005** **1^{er} sept. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
17,77 \$	18,13 \$	18,67 \$	19,23 \$	19,81 \$
(17,34 \$)				

2. Contremaître remplaçant

1^{er} sept. 2002 **1^{er} sept. 2003** **1^{er} sept. 2004** **1^{er} sept. 2005** **1^{er} sept. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
23,05 \$	24,61 \$	25,35 \$	26,11 \$	26,89 \$
(22,49 \$)				

Augmentation générale

1^{er} sept. 2002 **1^{er} sept. 2003** **1^{er} sept. 2004** **1^{er} sept. 2005** **1^{er} sept. 2006**

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

Ajustements

Mécanicien et électrotechnicien **31 août 2002**
1,00 \$/heure

Opérateur finition A 0,26 \$/heure

31 août 2002 **11 août 2003**
Chef mécanicien et chef électrotechnicien 1,00 \$/heure 1,08 \$/heure

11 août 2003
Contremaître remplaçant 1,08 \$/heure

• Primes

Soir et nuit : 0,45 \$ /heure — entre 20 heures et 8 heures **1^{er} sept. 2006** 0,50 \$/heure

Garde : (4 heures au taux normal/tranche de 24 heures) 2 heures au taux normal/tranche de 12 heures ou moins — mécanicien et électrotechnicien

• Allocations

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils : 300 \$/an — mécanicien, électrotechnicien, lubrificateur, chef d'équipe affûteur, opérateur de camion à flèche et **N** menuisier

Assurance contre l'incendie - outils personnels : payée par l'employeur — mécanicien et homme de maintenance

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congé mobile

Ancienneté	Durée
1 an	1 jour/an
3 ans	4 jours/an

N.B. Le salarié qui a 3 ans d'ancienneté ou plus peut utiliser 2 de ses congés mobiles lors d'absence pour maladie justifiée par certificat médical.

• Congés annuels payés

Ancienneté	Durée	Indemnité
2003	2004	
1 an	1	2 sem. 4 %
4 ans	3	3 sem. 6 %
8 ans	7	4 sem. 8 %
—	20 ans N	5 sem. 10 %

N.B. Pour 2003, l'indemnité est calculée sur le salaire brut gagné entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédent. À compter de 2004, la période de référence aux fins des vacances est l'année de calendrier, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. La rémunération est alors basée sur le salaire gagné entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

• Congés supplémentaires

(Tous les salariés) Le salarié qui travaille sur un horaire de jour et le salarié qui a droit à 3 semaines de vacances ou moins a droit à 1 semaine additionnelle/an sans solde entre le 1^{er} novembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 1 est payé

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

Toutefois, à compter du 1^{er} septembre 2006, la contribution de l'employeur est augmentée à 70 %.

La contribution du salarié est appliquée en premier lieu à la protection d'assurance salaire de longue durée **N**.

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 20 000 \$
— décès accidentel : double indemnité
— conjoint : 10 000 \$
— enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 750 \$/mois maximum jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à l'âge de 65 ans

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 75 % des médicaments après une franchise de 25 \$

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais selon les modalités prévues après une franchise de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des lunettes

6. Régime de retraite

Prime : l'employeur contribue pour 2,5 % du salaire normal et **N** 50 % de la contribution du salarié éligible, pour un maximum de 3 %

Un salarié est éligible à compter du 1^{er} janvier suivant le moment où il a complété sa probation **N**.

10

Le groupe Montreal Gazette inc., division des publications Southam, une compagnie Canwest (Montréal) et La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111, la Guilde des employés de journaux — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (252) 225
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 111 ; hommes : 114
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** rédaction, vente et entretien
- **Échéance de la convention précédente :** 25 janvier 2001
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} juin 2005
- **Date de signature :** 23 juillet 2003
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Commis de bureau

	2 juin 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004
début	/sem. 480 \$ (475 \$)	/sem. 489 \$	/sem. 499 \$
après 1 an	523 \$ (518 \$)	534 \$	544 \$

2. Journaliste, photographe et autres occupations, 63 salariés

	2 juin 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004
début	/sem. 743 \$ (736 \$)	/sem. 758 \$	/sem. 773 \$
après 5 ans	1 178 \$ (1 166 \$)	1 201 \$	1 225 \$

3. Adjoint au rédacteur de l'information locale et autres occupations

	2 juin 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004
	/sem. 1 317 \$ (1 304 \$)	/sem. 1 343 \$	/sem. 1 370

N.B. Échelle salariale minimum de base

Augmentation générale

2 juin 2002	1 ^{er} juin 2003	30 mai 2004
1 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié permanent a droit au 2 juin 2002 à un montant forfaitaire de 1 000 \$. Ce montant est alloué au prorata pour le salarié à temps partiel et le salarié qui a moins de 1 an d'ancienneté.

• (Indemnité de vie chère **R**)

• Primes

Nuit : (5 \$) 6 \$/quart

Quart fractionné : (5 \$) 6 \$/quart

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers ou bottes de sécurité : 85 \$/an maximum — salarié du service de l'entretien

Lunettes ou verres de contact prescrits : payés par l'employeur lorsque requis et prescrits spécialement pour le travail sur ordinateur, maximum 200 \$/24 mois

• Jours fériés payés

9 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

N.B. Le nouveau salarié dans la première année civile de son embauche a droit à 1 jour/période de 4 mois travaillée **N**.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
6 ans	4 sem.	taux normal
12 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a un an de service a droit à un congé d'une durée maximale de (52) 70 semaines incluant le congé parental. Dès la 3^e semaine du congé, la salariée a droit à des prestations supplémentaires d'assurance emploi pour les 15 semaines suivantes afin de combler la différence entre lesdites prestations et 95 % de ses gains assurables par l'assurance emploi. La salariée doit revenir au travail (dans les 12 mois qui suivent) au plus tard 70 semaines suivant le début du congé pour une période minimale de 6 mois, faute de quoi elle devra rembourser l'employeur.

(La salariée non admissible au congé payé a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois).

(Dans le cas où les deux conjoints travaillent pour l'employeur, le congé peut être partagé au choix desdits salariés.)

2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines, les 2 premiers jours sont payés.

15

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines, les 2 premiers jours sont payés.

4. Congé parental

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

11

Arneg Canada inc. (Lacolle)
et
Le Syndicat des salariés de Arneg Canada de Lacolle
— CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (61) 94
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 92
- **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 :** 29 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier et concierge

	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min.	/heure 8,98 \$ (8,06 \$)* (8,58 \$)**	/heure 9,64 \$	/heure 10,04 \$	/heure 10,70 \$
max.	12,82 \$ ¹ (11,70 \$)* (12,22 \$)**	13,12 \$ ²	13,72 \$ ²	14,02 \$ ³

1^{er} janv. 2007

/heure
11,10 \$
14,62 \$³

* Journalier

** Concierge

2. Opérateur II, monteur assembleur II et autres occupations, 65 salariés

	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min.	/heure 10,54 \$ (10,14 \$)	/heure 11,20 \$	/heure 11,60 \$	/heure 12,26 \$
max.	14,38 \$ ¹ (13,78 \$)	14,68 \$ ²	15,28 \$ ²	15,58 \$ ³

1^{er} janv. 2007

/heure
12,66 \$
16,18 \$

3. Ferblantier

	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min.	/heure 16,00 \$ (15,60 \$)	/heure 16,66 \$	/heure 17,06 \$	/heure 17,72 \$
max.	19,84 \$ ¹ (19,24 \$)	20,14 \$ ²	20,74 \$ ²	21,04 \$ ³

1^{er} janv. 2007

/heure
18,12 \$
21,64 \$³

¹ Après 14 560 heures

² Après 12 480 heures

³ Après 10 400 heures

N.B. Reclassification de certains emplois.

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
0,40 \$/heure ¹	0,40 \$/heure ⁴	0,40 \$/heure ⁴	0,40 \$/heure ⁷	0,40 \$/heure ⁷
0,50 \$/heure ²	0,30 \$/heure ⁵	0,50 \$/heure ⁶	0,30 \$/heure ⁵	0,50 \$/heure ⁸
0,60 \$/heure ³		0,60 \$/heure ³		0,60 \$/heure ³

¹ Pour les 7 premiers échelons

² Pour le 8^e échelon, soit après 12 480 heures

³ Pour le salarié au maximum de l'échelle ou hors échelle

⁴ Pour les 6 premiers échelons

⁵ Pour le salarié au maximum de l'échelle ou hors échelle avant les 1^{er} janvier 2004 et 1^{er} janvier 2006 respectivement

⁶ Pour le 7^e échelon, soit après 10 400 heures

⁷ Pour les 5 premiers échelons

⁸ Pour le 6^e échelon, soit après 8 320 heures

N.B. Au 1^{er} janvier 2004, les échelles salariales sont modifiées de 9 à 8 échelons et le maximum est réduit de 14 560 heures à 12 480 heures. Le taux le plus bas est éliminé, soit le taux horaire pour l'échelon à l'entrée et le taux prévu immédiatement avant pour 640 heures devient le taux d'entrée et ainsi de suite.

Au 1^{er} janvier 2006, les échelles salariales sont modifiées de 8 à 7 échelons et le taux horaire le plus bas est éliminé, soit le taux horaire à l'entrée. Le taux prévu immédiatement avant pour 640 heures devient le taux d'entrée et ainsi de suite.

Rétroactivité

Le salarié qui a travaillé depuis le 1^{er} janvier 2003 et qui est encore à l'emploi le 29 septembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} septembre 2003 au 29 septembre 2003.

Montants forfaitaires

Le salarié qui a travaillé depuis le 1^{er} janvier 2003 et qui est encore à l'emploi le 29 septembre 2003 a droit à un montant forfaitaire de 700 \$ pour compenser la rétroactivité pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 1^{er} septembre 2003. Le montant forfaitaire est versé dans les 15 jours suivant le

29 septembre 2003. Le salarié reçoit le montant forfaitaire au prorata des heures travaillées.

De plus, au 1^{er} janvier 2004, le salarié au maximum de l'échelle salariale et le salarié hors échelle ont droit à un montant forfaitaire de 624 \$ payable au cours du mois de janvier 2004 ou qui peut, à la demande du salarié, être versé dans un REER.

Au 1^{er} janvier 2006, le salarié au maximum de l'échelle salariale et le salarié hors échelle ont également droit à un montant forfaitaire de 624 \$ payable au cours du mois de janvier 2006 ou qui peut, à la demande du salarié, être versé dans un REER.

• Primes

Soir : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h

Nuit [N] : 0,75 \$/heure — de 0 h 01 à 7 h

(Chef d'équipe [R] : 2 \$/heure)

• Allocations

Chaussures de sécurité : (80 \$) 90 \$/an ^{1^{er} janv. 2006}
100 \$/an

N.B. Le salarié a également droit au remplacement des chaussures de sécurité usées ou endommagées, et ce, aux mêmes montants que ceux prévus pour l'achat initial.

Outils personnels et vêtements de travail :

(100 \$) 110 \$ \$/an pour l'achat et le remplacement d'outils et de vêtements — salarié qui doit avoir un coffre d'outils pour l'exécution de son travail

(50 \$) 60 \$/an pour l'achat et le remplacement des vêtements — autres salariés

• Jours fériés payés

(10) 11 jours/an ^{31 déc. 2006}
12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a accompli 20 semaines d'emploi a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut reporter à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter de la 8^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité 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 pour l'accouchement, son congé de maternité 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 attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant 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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire de longue durée, est maintenu en vigueur.

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

12

Systèmes et câbles d'alimentation Pirelli Canada Ltée
(Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, CIO syndicat 8428
— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (249) 282

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 279

• **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 :** 10 septembre 2003

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

Département de l'entretien
12 heures/j., moyenne de 40 heures/sem.
Service du mélange de caoutchouc
12 heures/j., moyenne de 42 heures /sem.

• **Salaires**

1. Opérateur classe 7

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
/heure 20,22 \$ (19,63 \$)	/heure 20,62 \$	/heure 21,03 \$	/heure 21,45 \$	/heure 21,88 \$

1^{er} févr. 2008

/heure 22,32 \$

2. Opérateur classe 14, 52 salariés

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
/heure 21,59 \$ (20,96 \$)	/heure 22,02 \$	/heure 22,46 \$	/heure 22,91 \$	/heure 23,37 \$

1^{er} févr. 2008

/heure 23,84 \$

3. Opérateur de boudineuse

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
/heure 23,33 \$ (22,65 \$)	/heure 23,80 \$	/heure 24,28 \$	/heure 24,77 \$	/heure 25,27 \$

1^{er} févr. 2008

/heure 25,78 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 92 % du salaire normal à l'embauche, 96 % après 6 mois et 100 % après 12 mois.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
3 %	2 %	2 %	2 %	2 %

1^{er} févr. 2008

2 %

• **Indemnité de vie chère**

La clause d'indemnité de vie chère ne s'applique pas pour la durée de la convention collective.

• **Primes**

Soir : 0,46 \$/heure

Nuit : 0,61 \$/heure

(Chef de groupe : rémunération totale équivalant à deux classes au-dessus de la classe occupée **R**)

Avis de temps supplémentaire : 15 \$ — salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire avec moins de 1 heure d'avis avant la fin de son équipe

• **Allocations**

Souliers de sécurité : (110 \$) 1^{er} févr. 2004 1^{er} févr. 2005
120 \$/an 130 \$/an 140 \$/an

1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008
150 \$/an	160 \$/an	170 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : (230 \$) 1^{er} févr. 2004
240 \$/3 ans 250 \$/3 ans

1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008
260 \$/3 ans	270 \$/3 ans	280 \$/3 ans	290 \$/3 ans

Vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur lors que requis — homme de métier

• **Jours fériés payés**

13 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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

(La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 8 mois.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale, mais elle cesse normalement de travailler à compter du début du 8^e mois de grossesse ou à une date ultérieure.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint. Si les deux conjoints sont à l'emploi de l'employeur, un seul des deux peut à la fois bénéficier de ce congé.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour l'assurance vie facultative

N.B. À la retraite, certaines garanties sont réduites et d'autres prennent fin.

1. Assurance vie

PROTECTION DE BASE

Indemnité :
— salarié : 31 000 \$
— décès ou mutilation accidentels : 62 000 \$

PROTECTION FACULTATIVE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité :
— salarié : 25 000 \$ sur présentation d'une preuve d'assurabilité

— conjoint : 10 000 \$
— enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % de la rémunération hebdomadaire au taux de la classe du salarié en vigueur au début de l'invalidité, et ce, pour une durée maximale de 39 semaines. Les prestations sont au moins égales aux prestations qui peuvent être versées en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 650 \$/mois pour une durée maximale de 36 mois

Début : après un délai de carence de 56 semaines

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre à 2 lits dans un hôpital au Canada jusqu'à un maximum de 70 jours/séjour/personne assurée ; remboursement à 100 % des frais médicaux admissibles après une franchise de 25 \$/an, jusqu'à un maximum à vie de 50 000 \$/personne assurée

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais admissibles de base et de restauration majeure jusqu'à un maximum de 700 \$/an/personne assurée

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

2. Pré-assembleur, assembleur et autres occupations, 100 salariés

1^{er} août 2003 5 janv. 2004 1^{er} août 2004 1^{er} août 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
13,51 \$ (13,51 \$)	13,65 \$	13,92 \$	14,20 \$

3. Homme en charge/maintenance et homme en charge/outilleur

1^{er} août 2003 5 janv. 2004 1^{er} août 2004 1^{er} août 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
17,80 \$ (17,80 \$)	17,98 \$	18,34 \$	18,71 \$

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

Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux de la classification, 1 \$/heure de moins après 45 jours de travail ou 360 heures normales de travail. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de la classification.

Augmentation générale

5 janv. 2004 1^{er} août 2004 1^{er} août 2005

1 %	2 %	2 % + indemnité de vie chère
-----	-----	---------------------------------

Indemnité de vie chère **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2005 — juin 2004

Mode de calcul

Si l'augmentation de l'IPC de juin 2005 par rapport à celui de juin 2004 excède 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %. Si l'augmentation de l'indice est inférieure à 2 %, l'augmentation générale minimale prévue de 2 % s'applique.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire le 1^{er} août 2005.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure — de 16 h à 0 h 30

Nuit : 0,65 \$/heure — début après 21 h

Travail durant la période de vacances : 0,75 \$/heure jusqu'à concurrence du nombre d'heures de vacances auxquelles le salarié a droit — salarié des départements d'entretien, d'outillage et réception qui est obligé de travailler durant cette période

Homme en charge : 2 classes de plus que l'emploi le mieux rémunéré sous sa juridiction

N.B. Le taux minimum pour les hommes en charge est de 14,04 \$/heure, 14,18 \$/heure à compter du 5 janvier 2004, 14,46 \$/heure au 1^{er} août 2004 et 14,75 \$/heure au 1^{er} août 2005.

Formateur : 1 \$/heure

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

13

**Les Industries Raleigh du Canada limitée (Waterloo)
et
Le Syndicat démocratique des employés de « Les
Industries Raleigh du Canada limitée » — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (210) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe :**
femmes : 40 % ; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2006
- **Date de signature :** 29 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Opérateur général

1^{er} août 2003 5 janv. 2004 1^{er} août 2004 1^{er} août 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
12,70 \$ (12,70 \$)	12,83 \$	13,09 \$	13,35 \$

Chaussures ou bottines de sécurité :

100 % du coût, maximum de 110 \$ incluant les taxes, 120 \$ à compter du 1^{er} août 2005 — salarié pour qui le port des chaussures de sécurité est jugé nécessaire après entente entre l'employeur et le comité de santé et de sécurité au travail

60 % du coût, maximum 65 \$ incluant les taxes, 72 \$ à compter du 1^{er} août 2005 — autres salariés

Lunettes de sécurité de prescription : payées par l'employeur et remplacées au besoin 1 fois/an

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de la naissance, mais au plus tard 4 semaines avant l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical.

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 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 la naissance, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de la naissance.

Sur demande écrite, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines à la suite de son congé parental.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

N.B. Lors d'une fausse couche de sa conjointe, le salarié a droit à 8 heures payées.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 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.

Prime : payée à (45 %) 46,5 % par l'employeur, 48 % à compter du 1^{er} août 2004 et 50 % au 1^{er} août 2005. La contribution de l'employeur est appliquée d'abord à l'assurance salaire.

14

**Tilco international inc. (Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414
— FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (104) 80

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 ; hommes : 30

• **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 :** 29 septembre 2003

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

Fin de semaine
12 heures/j + 2 jours de 8 heures pendant la semaine

• **Salaires**

1. Préposé à l'imprimante

1 ^{er} mai 2003	
	/heure
après 12 mois	11,39 \$ (11,02 \$)
après 24 mois (après 30 mois)	11,59 \$ (11,22 \$)

2. Préposé aux valves et autres occupations, 22 salariés

1 ^{er} mai 2003	
	/heure
après 12 mois	12,06 \$ (11,69 \$)
après 24 mois (après 30 mois)	12,21 \$ (11,84 \$)

3. Technicien automatisme et contrôle **N**

1 ^{er} mai 2003	
	/heure
début	18,00 \$
après 24 mois	20,00 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 9 \$/heure pendant une période de 12 mois. À compter du 29 septembre 2003, le salarié reçoit le taux d'embauche prévu à sa classification pendant une période de 12 mois. Par la suite, le salarié reçoit le taux prévu après 12 mois à l'échelle salariale de sa classification.

Il existe un système de primes au rendement qui se situe en moyenne à 25 % du salaire de base pour les salariés de l'imprimerie.

Augmentation générale

1^{er} mai 2003 **1^{er} mai 2004** **1^{er} mai 2005** **1^{er} mai 2006** **1^{er} mai 2007**

0,37 \$/heure* indemnité de vie chère indemnité de vie chère indemnité de vie chère indemnité de vie chère

*Sauf le préposé à l'imprimante.

N.B. Les augmentations générales sont accordées sur les taux au maximum de l'échelle salariale, soit après 24 mois.

L'augmentation générale prévue au 1^{er} mai 2003 ne s'applique pas au technicien automatisme et contrôle.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} mai 2003 au 29 septembre 2003.

Indemnité de vie chère **[N]**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2004 — avril 2003
2005 — avril 2004
2006 — avril 2005
2007 — avril 2006

Mode de calcul

2004, 2005 et 2006

L'augmentation de l'IPC des mois d'avril 2004, 2005 et 2006 par rapport à celui des mois d'avril 2003, 2004 et 2005 respectivement est payée jusqu'à un maximum de 3 % calculé sur le salaire moyen des salariés et appliquée selon un montant fixe et uniforme.

2007

L'augmentation de l'IPC d'avril 2007 par rapport à celui d'avril 2006 est payée jusqu'à un maximum de 3,5 % calculé sur le salaire moyen des salariés et appliqué selon un montant fixe et uniforme.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent sont intégrés au taux de salaire à compter des 1^{er} mai 2004, 2005, 2006 et 2007 respectivement.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure 1^{er} mai 2005
0,45 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure 1^{er} mai 2005
0,60 \$/heure

Équipe de fin de semaine : (0,75 \$) 0,85 \$/heure

(Chef de groupe/instructeur **[R])**

Chef d'équipe **[N]** : 1,50 \$/heure

(Instructeur **[R])**

(Nettoyage des égouts ou sécheuses **[R])**

• Allocations

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

Outils personnels : 250 \$/an et remplacement des outils brisés — mécanicien, électromécanicien et **[N]** technicien automatisme et contrôle

Assurance contre le vol et l'incendie — outils : la prime est payée par l'employeur

• 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 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

À la suite du congé de maternité, la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 mois après la naissance du nouveau-né.

2. Congé de paternité

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

Sur demande, le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde.

3. Congé d'adoption

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

Sur demande, le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : pour une durée maximale de 17 semaines

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

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité (FTQ) un montant équivalant à celui versé par le salarié participant qui a terminé sa période de probation jusqu'à un maximum de 250 \$/an/salarié.

15

Multi-Markes Distribution inc.(Laval)
et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de distribution Multi-Markes-Laval — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 160

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 157
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : entrepôt et garage
- **Échéance de la convention précédente** : 22 septembre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 22 septembre 2006

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

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

- **Salaires**

1. Préposé au service

23 sept. 2001 23 sept. 2002 23 sept. 2003 23 sept. 2004 23 sept. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,79 \$ (15,33 \$)	16,26 \$	16,75 \$	17,19 \$	17,64 \$

2. Expéditeur receveur, 50 salariés

23 sept. 2001 23 sept. 2002 23 sept. 2003 23 sept. 2004 23 sept. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
17,40 \$ (16,89 \$)	17,92 \$	18,46 \$	18,94 \$	19,43 \$

3. Mécanicien

23 sept. 2001 23 sept. 2002 23 sept. 2003 23 sept. 2004 23 sept. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,47 \$ (17,93 \$)	19,02 \$	19,59 \$	20,10 \$	20,62 \$

Augmentation générale

23 sept. 2001 23 sept. 2002 23 sept. 2003 23 sept. 2004 23 sept. 2005

3 %	3 %	3 %	2,6 %	2,6 %
-----	-----	-----	-------	-------

Rétroactivité

Le salarié au service de l'employeur le 9 septembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires sur toutes les heures payées depuis le 23 septembre 2001. Le montant est payable dans les 20 jours suivant le retour au travail.

- **Primes :**

Soir : 0,50 \$/heure* — entre 18 h et 6 h

* Cette prime sera majorée selon les mêmes augmentations que celles accordées sur les taux de salaire.

Chef d'équipe : (0,60 \$) 0,80 \$/heure

- **Allocations**

Uniformes :

fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

Bottines ou souliers de sécurité :

(85 \$) 125 \$/an — salarié du département du garage
(80 \$) 95 \$/an — salarié du département de l'expédition qui cumule 720 heures payées et plus

Outils personnels : (250 \$) 300 \$/an — salarié du département du garage

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié qui a 2 ans et plus de service continu

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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 scolaire ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Toutefois, le salarié assume la totalité du coût de l'assurance salaire de courte durée.

1. Congés de maladie et **N** congés personnels

À compter du 9 septembre 2003, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre 2004, le salarié permanent reçoit (75 \$) 83 \$/jour pour les 2^e et 3^e journées de maladie consécutives. Ce montant est de 102 \$/jour si le salarié travaille sur un horaire de 4 jours de 10 heures.

À compter du 21 septembre 2003 **N**, le salarié permanent a droit à un crédit d'absences occasionnelles de 2 jours ou 16 heures, 4 jours ou 32 heures à compter du 1^{er} septembre 2004, 6 jours ou 48 heures à compter du 1^{er} septembre 2005.

Pour chaque absence, le salarié est rémunéré au taux de salaire alors en vigueur jusqu'à épuisement de ses crédits, et ce, à compter de la 1^{re} heure d'absence. Avant le 1^{er} septembre 2004, la banque de crédit d'absences occasionnelles du salarié ne peut être utilisée en aucun cas pour combler la 1^{re} journée d'absence pour maladie.

Les jours non utilisés au 31 août de l'année en cours sont remboursés au taux de salaire normal alors en vigueur. Le paiement est effectué au plus tard le 15 septembre qui suit.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans (le Fonds « Golden 80 ») un REER collectif 0,76 \$/heure travaillée/salarié jusqu'à concurrence de 40 heures/semaine. Le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant plus substantiel.

16

La Municipalité des Îles-de-la-Madeleine et Le Syndicat des salariés et des salariées municipaux des Îles — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 113
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 32 ; hommes : 81
- **Statut de la convention** : renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite de la fusion de sept municipalités.
- **Catégorie de personnel** : bureau et hors bureau
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2004
- **Date de signature** : 22 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
Salariés hors bureau
8 heures/j, 40 heures/sem.
Salariés de bureau
7 heures/j, 35 heures/sem.
Employé au déneigement et préposé aux arénas
5 ou 6 jours/sem., maximum 8 heures/j, 40 heures/sem.
Opérateur à l'incinération
5 ou 6 jours/sem., 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

BUREAU

1. Responsable de bibliothèque

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	12,25 \$	12,50 \$	12,74 \$
échel. 8	14,07 \$	14,35 \$	14,64 \$

2. Secrétaire et secrétaire administrative, 10 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	15,49 \$	15,80 \$	16,12 \$
échel. 8	17,79 \$	18,15 \$	18,51 \$

3. Adjointe administrative et agente de ressources humaines et administration

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	17,66 \$	18,01 \$	18,37 \$
échel. 8	20,29 \$	20,69 \$	21,11 \$

HORS BUREAU

1. Animateur et surveillance des activités et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	12,06 \$	12,30 \$	12,55 \$
échel. 8	13,85 \$	14,13 \$	14,41 \$

2. Opérateur de déneigement et autres occupations, 22 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	15,30 \$	15,61 \$	15,92 \$
échel. 6	16,89 \$	17,23 \$	17,57 \$

3. Chef mécanicien

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure	/heure
échel. 1	19,77 \$	20,17 \$	20,57 \$
échel. 6	21,83 \$	22,26 \$	22,71 \$

Augmentation générale

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

2 % 2 %

Rétroactivité

Le salarié couvert par la convention collective au 1^{er} janvier 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2002* au 22 septembre 2003. La rétroactivité est versée dans les 60 jours suivant le 22 septembre 2003.

À la demande du salarié, l'employeur convient de verser la rétroactivité dans un REER au nom du salarié, selon les règles fiscales en vigueur.

* Ou de la date d'embauche si cette date est ultérieure au 1^{er} janvier 2002.

• Primes

Soir et nuit : 0,50 \$/heure — entre 18 h et 8 h

• Allocations

Vêtements de travail :

125 \$/an — salariés des arénas et/ou colisées, aux garages, à l'aqueduc, aux égouts, à l'environnement, à la prévention des incendies et à la piscine

25 \$/mois — si le préposé à l'entretien ménager doit apporter du matériel à la maison pour fins de lessivage et/ou blanchissage

fournis par l'employeur selon les modalités prévues — autres salariés

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur si requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

23

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6 %
5 ans	20 jours	8 %
11 ans	21 jours	10 %
12 ans	22 jours	10 %
13 ans	23 jours	10 %
14 ans	24 jours	10 %
15 ans	25 jours	10 %

N.B. Le salarié qui excède le ratio précédent ou la norme de 25 jours en date du 22 septembre 2003 conserve ses droits acquis.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.

Pendant ce congé, l'employeur verse à la salariée la différence entre les sommes versées par l'assurance emploi et 80 % de son salaire brut.

Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 8 semaines, sous réserve d'une garantie d'indemnité hebdomadaire prévue au régime d'assurance groupe.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de santé de son enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

Sur demande écrite, la salariée à temps complet peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

2. Congé de paternité

3 jours payés
4 jours payés — si l'événement se produit à l'extérieur des Îles-de-la-Madeleine

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

3. Congé d'adoption

3 jours payés
4 jours payés — si l'événement se produit à l'extérieur des Îles-de-la-Madeleine

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert d'abord à couvrir la prime de l'assurance salaire maladie.

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent à temps complet et à temps partiel a droit à un crédit de 8 jours de congés de maladie. À la fin de l'année, 50 % du solde des jours non utilisés est payé au salarié au taux de salaire normal ou transféré en vacances l'année suivante.

Si le salarié doit se déplacer en dehors des Îles-de-la-Madeleine en raison d'une maladie, il a alors droit à une journée supplémentaire pour transport sans affecter pour autant le solde monnayable prévu à la fin de l'année.

Le salarié occasionnel ou saisonnier a droit à des jours de congé de maladie payés au prorata et calculés à raison de 4/6 de jour/mois de service. L'allocation est directement versée à même la paie du salarié sauf si ce dernier désire faire une demande pour les accumuler.

Lors du départ pour la retraite, de sa démission ou de son renvoi, le salarié bénéficie du solde de ses journées de maladie. Dans le cas d'un décès, les crédits accumulés sont versés aux héritiers.

2. Régime de retraite

L'employeur et le syndicat reconnaissent que les régimes complémentaires de retraite et autres accords en vigueur dans les municipalités de Cap-aux-Meules, Fatima, Étang-du-Nord, Havre-aux-Maisons, Havre-Aubert, Grande-Entrée, Grosse-Île ainsi qu'à la MRC des Îles sont maintenus en vigueur et font partie intégrante de la présente convention collective.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 5 % du salaire du salarié.

La Ville de Longueuil et La Fraternité des policiers et policières de Longueuil inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (172) 579
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 133 ; hommes : 446
- **Statut de la convention :** renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite de fusions municipales telles qu'édictées par la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*.
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 3 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j., 40 heures/sem.
Policier soumis au régime de rotation
9 heures/j.
- **Salaires**
SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 3 SEPTEMBRE 2003

1. Policier

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	27 902 \$	29 652 \$	30 393 \$	31 153 \$
max.	62 125 \$	63 367 \$	64 951 \$	66 575 \$

2. Lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
	74 915 \$	76 745 \$	78 993 \$	81 288 \$

SALARIÉ DES MUNICIPALITÉS FUSIONNÉES À L'EMPLOI LE 3 SEPTEMBRE 2003

1. Policier, 570 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min. entre	26 940 \$	29 652 \$	30 393 \$	31 153 \$
et	35 665 \$	29 652 \$	30 393 \$	31 153 \$
max. entre	60 088 \$	62 010 \$	64 272 \$	66 575 \$
et	62 125 \$	63 367 \$	64 951 \$	66 575 \$

2. Lieutenant ou lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
	74 915 \$	76 745 \$	78 993 \$	81 288 \$

Augmentation générale

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 3 SEPTEMBRE 2003

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	2 %	2,5 %	2,5 %

Lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	1 830 \$/an	2 247 \$/an	2 296 \$/an

SALARIÉ DES MUNICIPALITÉS FUSIONNÉES À L'EMPLOI LE 3 SEPTEMBRE 2003

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
entre	28 \$	11 \$	34 \$
et	2 882 \$	3 348 \$	3 393 \$

N.B. Le salaire de certaines classes d'emploi a été réduit en 2004 sans toutefois diminuer le salaire de quelque salarié que ce soit.

Montant forfaitaire

Le salarié des arrondissements du Vieux-Longueuil et Saint-Hubert embauché avant le 1^{er} janvier 2002 et à l'emploi le 3 septembre 2003, a droit à un montant forfaitaire équivalent à 0,93 % de son salaire.

• Primes

Soir : 2,5 % du salaire horaire normal du policier 1^{re} classe — toute relève qui débute à 13 heures ou après, pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps normal

1^{er} janv. 2005

3 %

Nuit : 3,5 % du salaire horaire normal du policier 1^{re} classe — toute relève qui débute à 20 heures ou après, pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps normal

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

3,5 % 4 %

N.B. Le salaire horaire pour fins de calcul des primes est établi en divisant le salaire annuel par 2 080.

Ancienneté :

Service	Indemnité		
	2004*	2005*	2006*
après 5 ans	0,2 %	0,4 %	0,6 %
après 10 ans	0,4 %	0,6 %	0,8 %
après 15 ans	0,6 %	0,8 %	1,0 %
après 20 ans	0,8 %	1,0 %	1,2 %
après 25 ans	1,0 %	1,2 %	1,4 %
après 30 ans	1,2 %	1,4 %	1,6 %

* Pourcentage du salaire annuel

N.B. Le boni est versé annuellement au salarié à la première paie suivant sa date d'anniversaire. Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout salarié qui a droit au boni reçoit un montant au prorata des jours travaillés.

Disponibilité : 20 % du salaire normal/heure ou partie d'heure en disponibilité

• Allocations

Vêtements :

2,25 % du salaire annuel du sergent détective/an — salarié appelé à travailler en civil

1^{er} janv. 2006

2,5 %

7,50 \$/jour — salarié appelé à travailler en civil d'une façon temporaire

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

7,65 \$/jour 7,80 \$/jour

N.B. Le salarié nouvellement appelé à travailler en civil a droit à un montant au prorata des semaines où il est appelé à travailler en civil pour l'année en cause.

Uniformes et équipements : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

117 heures/an

N.B. Le salarié embauché en cours d'année a droit à un crédit proportionnel à son service prévu pour ladite année soit 1/12^e par mois de service complété

Les heures non utilisées sont payées le ou avant le 15 décembre de chaque année au taux horaire normal.

• Congé personnel

1 journée ou 2 demi-journées/an ne pouvant être prises avant le 15 janvier ou après le 15 décembre de l'année en cours

Ce congé est non monnayable et ne peut être reporté à l'année suivante.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	80 heures	taux normal
2 ans	120 heures	taux normal
5 ans	160 heures	taux normal
14 ans	200 heures	taux normal
24 ans	240 heures	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé dont la date du départ est fixée par le médecin de la Ville et le médecin traitant. Dans tous les cas, le congé de maternité ne peut commencer avant la 16^e semaine précédant 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 de maternité n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 18 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pendant son congé de maternité 95 % de son salaire hebdomadaire brut 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 95 % de son salaire hebdomadaire brut et ses prestations d'assurance emploi.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour l'assurance vie incluant les personnes à charge et à 75 % pour l'assurance maladie et les soins dentaires sauf pour les protections facultatives

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 45 heures de congés de maladie. Si l'absence due à la maladie a une durée de 9 heures ou moins, le salarié ne sera pas payé, sauf s'il désire remplacer ces heures par des heures fériées. Le policier est rémunéré à même ses congés de maladie pour toute absence d'une durée de plus de 9 heures, et ce, jusqu'à 32 heures consécutives inclusivement. Dans le cas où cette réserve serait épuisée, ces heures d'absence seront payées par les heures fériées.

Après la 32^e heure d'absence consécutive et jusqu'à concurrence de 17 semaines de calendrier, le salarié absent pour maladie reçoit 85 % de son salaire normal.

Le policier affecté sur l'horaire 5/2 peut, sur demande, utiliser ses crédits de maladie dès le 1^{er} jour d'absence pour maladie.

Le solde inutilisé des crédits pour cause de maladie est payable le 3^e jeudi de décembre de chaque année. Toutefois, le policier peut choisir de reporter à l'année suivante un maxi-

um de 3 jours plutôt que de se les faire payer. Ces congés doivent alors être pris dans l'année suivante selon les mêmes principes que le congé pour affaires personnelles, mais en jours entiers.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

18

**La Ville de Terrebonne
et**

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 2326 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 165

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 127 ; hommes : 38

• **Statut de la convention :** renouvellement

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite de la fusion des municipalités de La Plaine, Lachenaie et Terrebonne.

• **Catégorie de personnel :** bureau

• **Échéance de la convention précédente :** 27 juin 2002

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007

• **Date de signature :** 14 août 2003

• **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 32,5 heures/sem.

Préposé aux immeubles et équipements affecté aux patinoires et parc
moyenne de 32,5 heures/sem.

Préposé aux télécommunications
9 heures/j, moyenne de 38 heures/sem.

Préposé principal aux télécommunications
5 jours/sem., 38 heures/sem.

Préposé à la sécurité publique
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste et commis dactylo

1^{er} janv. 2003

/sem.
585,84 \$

2. Secrétaire, commis à la taxation et autres occupations

1^{er} janv. 2003

/sem.
698,51 \$

3. Technologue et technicien en génie civil

1^{er} janv. 2003

/sem.
896,87 \$

N.B. Nouvelle échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire de la fonction occupée et 90 % après 60 jours travaillés. Après 220 jours travaillés, le salarié reçoit 100 % du taux de salaire de la fonction occupée.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2003* 1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

3 % + 0,97 % d'indemnité de vie chère	3 % + indemnité de vie chère	3 % + indemnité de vie chère	3 % + indemnité de vie chère	3 % + indemnité de vie chère
--	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

* Cette augmentation est accordée sur une nouvelle échelle salariale d'harmonisation prévue à la convention collective.

Rétroactivité

Le salarié couvert par la convention collective ainsi que le salarié qui a quitté pour la retraite ou pour tout autre motif depuis le 1^{er} janvier 2003 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 14 août 2003.

• Indemnité de vie chère

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

Mode de calcul

2003

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2003 à décembre 2003 par rapport à celle pour la période de janvier 2002 à décembre 2002 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %. Si le pourcentage d'augmentation est inférieur à 3 %, l'augmentation générale prévue de 3 % au 1^{er} janvier 2003 s'applique.

2004, 2005, 2006 et 2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire rétroactivement au 1^{er} janvier de chacune des années et au plus tard 20 jours après la publication de l'IPC concerné.

• Prime

Soir, nuit, samedi et dimanche : 0,60 \$/heure à compter du 14 août 2003 — entre 16 h 30 et 8 h 15 du lundi au jeudi et entre 16 h 30 et 8 h 30 le vendredi ainsi que pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche, sauf pour le préposé aux télécommunications, le préposé aux immeubles et équipements, le technicien du réseau informatique et le personnel de la bibliothèque

1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

0,70 \$/heure 0,80 \$/heure 0,90 \$/heure 1 \$/heure

N.B. Pour le préposé aux télécommunications, la prime s'applique entre 15 h et 8 h du lundi au vendredi ainsi que pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche. Pour le salarié de la bibliothèque, la prime s'applique entre 17 h et 8 h 15 du lundi au vendredi ainsi que pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche.

Disponibilité :

16 \$/sem. — préposé aux immeubles et équipements et technicien du réseau informatique

32 \$/sem. — lorsque le préposé aux immeubles et équipements est affecté aux patinoires

32 \$/sem. — technicien du réseau informatique assujéti à un horaire du dimanche au samedi, soit de 4 jours de 7 heures et 15 minutes et d'un jour de 3 heures 30 minutes

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

7 jours/an + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

N.B. En remplacement des jours fériés payés, le salarié permanent à temps partiel du service de la bibliothèque a droit à un crédit en heures au taux normal équivalant au nombre de jours fériés prévus. Lesdites heures fériées sont calculées au prorata de la moyenne des heures travaillées de l'année précédente et peuvent être prises ou payées, au choix du salarié.

Le préposé aux télécommunications a droit à un crédit en heures au taux normal équivalant au nombre de jours fériés prévus et calculées à raison de 9 heures/j. Lesdites heures fériées peuvent être prises ou payées, au choix du salarié.

• Congés mobiles et/ou personnels

2 jours/an en congés mobiles et 2 jours/an en congés personnels

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
2 ans	3 sem.	taux normal
3 ans	3 sem. + 1 jour	taux normal
4 ans	3 sem. + 2 jours	taux normal
5 ans	3 sem. + 3 jours	taux normal
6 ans	3 sem. + 4 jours	taux normal
7 ans	4 sem.	taux normal
8 ans	4 sem. + 1 jour	taux normal
9 ans	4 sem. + 2 jours	taux normal
10 ans	4 sem. + 3 jours	taux normal
11 ans	4 sem. + 4 jours	taux normal
12 ans	5 sem.	taux normal
13 ans	5 sem. + 1 jour	taux normal
14 ans	5 sem. + 2 jours	taux normal
15 ans	5 sem. + 3 jours	taux normal
16 ans	5 sem. + 4 jours	taux normal
17 ans	6 sem.	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé payé d'au moins 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée peut reprendre son travail entre la 4^e et la 20^e semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

Si la santé de la salariée ou celle de l'enfant à naître exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé payé pour toute la durée où il y a un danger pour elle ou l'enfant à naître.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 1 an.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée admissible aux prestations d'assurance emploi relatives au congé de maternité la différence entre son salaire normal et lesdites prestations, et ce, pour une durée maximale de 30, 20 ou 10 semaines selon le cas. Il est entendu qu'au cours de toute semaine, la somme de toutes les prestations reçues par la salariée ne peut être supérieure à 95 % de son salaire hebdomadaire normal.

L'allocation de maternité payée par le gouvernement du Québec est versée à la salariée.

2. Congé de paternité

4 jours payés

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

3. Congé d'adoption

4 jours payés

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe incluant une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

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

1. Congés de maladie

Le premier jour de chaque année, le salarié a droit à un crédit de (7,5) 10 jours de congés de maladie payés et non cumulatif d'année en année. Vers le 15 décembre, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux de salaire en vigueur.

Lors de son décès, de la prise de sa retraite, de sa démission ou lors de son renvoi, le salarié ou ses ayants droit bénéficient du paiement des heures restantes à son crédit, et ce, au taux de salaire applicable au moment de la terminaison de l'emploi.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{er} jour, maladie, accident, et ce, après épuisement du crédit de congés de maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du premier 25 000 \$ de salaire brut du salarié et 50 % de l'excédent

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

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 9 % du salaire normal du salarié et le salarié paie 6,5 % de son salaire normal avec la possibilité d'augmenter jusqu'à un maximum de 9 % de son salaire normal.

19

Auberge Gray Rocks (30909626) Québec inc. (Mont-Tremblant) et

L'Union des employé(e)s de la restauration Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (493) 414
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 169 ; hommes : 245
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 10 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 10 mai 2008
- **Date de signature :** 11 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
(41) 40 heures/sem.
- **Instructeur de ski et de planche à neige**
31 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur et tenancier de bar

	11 sept. 2003	11 mai 2004	11 mai 2005	11 mai 2006
début	/heure 6,55 \$	/heure 6,77 \$	/heure 7,01 \$	/heure 7,31 \$
après 60 jours	6,66 \$ (6,55 \$)	6,88 \$	7,12 \$	7,42 \$

11 mai 2007

/heure
7,69 \$
7,80 \$

2. Instructeur de ski n 1 sw, 26 salariés

	11 sept. 2003	11 mai 2004	11 mai 2005	11 mai 2006	11 mai 2007
début	/heure 10,61 \$ (8,00 \$)	/heure 10,83 \$	/heure 11,07 \$	/heure 11,37 \$	/heure 11,75 \$

3. Chef d'équipe menuisier

	11 sept. 2003	11 mai 2004	11 mai 2005	11 mai 2006
début	/heure 18,14 \$ (15,53 \$)	/heure 18,36 \$	/heure 18,60 \$	/heure 18,90 \$
après 60 jours	19,86 \$ (17,25 \$)	20,08 \$	20,32 \$	20,62 \$

11 mai 2007

/heure
19,28 \$
21,00 \$

Augmentation générale

11 sept. 2003 11 mai 2004 11 mai 2005 11 mai 2006 11 mai 2007

0,11 \$/heure 0,22 \$/heure 0,24 \$/heure 0,30 \$/heure 0,38 \$/heure

Ajustement

Tous les salariés sauf ceux du bar 11 sept. 2003
2,50 \$/heure

• Primes

Frais de service :

15 % des ventes nettes de bars répartis comme suit : 13 % au serveur et 2 % au tenancier
(12 % de la facturation à l'hôtel — saison hivernale **R**)
(10 % de la facturation à l'hôtel — saison estivale **R**)
3 \$/bouteille de vin — débouchonnage
0,50 \$/bouteille de liqueur douce ou bière — débouchonnage

N.B. Les chefs d'équipe, tenanciers et serveurs ne recevront pas de fonds d'allocation, mais ils toucheront à la place des frais de service de 15 % sur les ventes nettes et des frais de service de 10 % sur les ventes promotionnelles.

CASSE-CROÛTE

12 % des ventes nettes et 0,25 \$/transfert — golf et 10^e trou
0,25 \$/transfert — Lucille Wheeler
12 % des ventes nettes — auberge

SALLE À MANGER /SERVEUR

0,50 \$/déjeuner et dîner servis ; 0,55 \$ après 60 jours travaillés
1 \$/souper servi ; 1,10 \$ après 60 jours travaillés
12 % de service pour les passants et pour les banquets s'il n'y a pas de coucher

BOUTIQUE HÔTEL

2 % des ventes nettes — commis et commis responsable
50 % des réparations et 2 % des ventes nettes sur bottes de ski — technicien et technicien responsable
15 % des réparations/mise au point des skis — technicien à la location de ski
45 %/leçon privée — pro-tennis

BOUTIQUE LA BELLE ET LA BÊTE

2 % des ventes nettes des équipements et vêtements — préposé **N**

• Allocations

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

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

Outils : 200 \$/an — mécanicien du garage

• Jours fériés payés

8 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, 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 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.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical attestant du danger existant. Le cas échéant, ce congé est censé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter de la 4^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 de maternité spécial sans solde d'une durée n'excédant pas 3 semaines à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

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 attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé.

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 la ou le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

4. Congé parental

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

La salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines consécutives suivant immédiatement la fin de son congé parental.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 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.