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 32

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 (2004-01-07)

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			
Polycor Granite Bussière inc. (Saint-Sébastien)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9153 — FTQ	1	4
ALIMENTS			
Olymel, société en commandite (Saint-Valérien)	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P — FTQ	2	5
BOISSONS			
La Brasserie Labatt (LaSalle)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Brasserie Labatt — CSN	3	7
PRODUITS DU CAOUTCHOUC			
Acton international inc., une filiale de Airboss of America Corp. (Acton Vale)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ	4	9
HABILLEMENT			
Gildan Activewear inc. (Montréal)	L'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 — FTQ	5	10
BOIS			
Les Boiseries Delta, division de Groupe Cabico inc. (Ayer's Cliff)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414-103 — FTQ	6	11
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Norampac inc., division Drummondville	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	7	12
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Mitchell Aerospace inc. (Saint-Laurent)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8990 — FTQ	8	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
Stelfil Itée (Lachine)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 3258 — FTQ	9	14
MACHINERIE (sauf électrique)			
GL & V Fabrication, division de GL & V Canada inc. (Trois-Rivières)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9356 — FTQ	10	15
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
AFG Industries Itée (Saint-Augustin-de-Desmaures)	TCA Québec, Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	11	17
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Sico inc. (Beauport)	Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Beauport — CSN	12	18
Datran Bas-Saint-Laurent inc. (Pointe-au-Père)	L'Association des employés de Datran BSL	13	21
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
La Société de transport de Montréal	Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM, section locale 1983, SCFP — FTQ	14	22
COMMERCE DE DÉTAIL Véhicules automobiles, pièces et accessoires			
L'Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc. (région de Québec)	Le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. — CSD	15	24
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES			
Caisse populaire Desjardins du Christ-Roi (Joliette) – Caisse populaire Desjardins de Berthier-et-des-Iles – Caisse populaire Desjardins de Montcalm – Caisse populaire Desjardins Le Manoir – Caisse populaire Desjardins de Saint-Roch-de-L'Achigan – Caisse populaire Desjardins de Saint-Jean-de-Matha – Caisse populaire Desjardins de la Ouareau – Caisse populaire Desjardins de Saint-Alphonse/Sainte-Béatrix – Caisse populaire Desjardins Dusabé – Caisse populaire Desjardins Saint-Donat de Montcalm	Le Syndicat des employées des caisses populaires de Lanaudière — CSN	16	25
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université du Québec à Chicoutimi	Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi	17	27
L'École nationale de police du Québec (Nicolet)	Le Syndicat de la fonction publique du Québec	18	28
AUTRES SERVICES			
Patro Le Prevost inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs le Patro Le Prevost — CSN	19	30
NOTES TECHNIQUES			32

**Polycor Granite Bussière inc. (Saint-Sébastien)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
9153 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 88
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 85
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2008
- **Date de signature :** 29 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
8,0 heures/j, 40,0 heures/sem. — quart de jour
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem. — quart de soir
7,0 heures/j, 35 heures/sem. — quart de nuit

Équipe de fin de semaine

4 jours/sem., 35,25 heures/sem. — quart de jour
4 jours/sem., 33,75 heures/sem. — quart de nuit

• **Salaires**

1. Opérateur au pont roulant

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
/heure 16,35 \$ (15,95 \$)	/heure 16,75 \$	/heure 17,15 \$	/heure 17,55 \$	/heure 18,05 \$

2. Opérateur de scies à lames multiples et autres occupations,
31 salariés

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
/heure 17,10 \$ (16,70 \$)	/heure 17,50 \$	/heure 17,90 \$	/heure 18,30 \$	/heure 18,80 \$

3. Électricien mécanicien

1 ^{er} févr. 2003	29 oct. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 17,35 \$ (16,95 \$)	/heure 18,60 \$	/heure 19,00 \$	/heure 19,40 \$	/heure 19,80 \$

1^{er} févr. 2007

/heure
20,30 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale pour certaines occupations.

Le nouveau salarié reçoit 11,80 \$/heure pendant les 6 premiers mois de travail, 0,50 \$/heure de plus à compter du 7^e mois et un autre 0,50 \$/heure de plus à compter du 13^e mois. À compter du 19^e mois de travail, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,50 \$/heure

Ajustements

	29 oct. 2003
Électricien mécanicien	1,25 \$/heure
Opérateur de chargeur sur roues niveau 2	0,75 \$/heure
Expéditeur	0,30 \$/heure
Mécanicien	0,10 \$/heure

Rétroactivité

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

• **Primes**

Soir : (1,23 \$) 6,67 % du taux horaire

Nuit : (2,48 \$) 14,29 % du taux horaire

Fin de semaine :

(3,80 \$/heure) 18,52 % du taux horaire — quart de 33,75 heures/sem.

(3,80 \$/heure) 20,30 % du taux horaire — quart de 33,25 heures/sem.

Chef d'équipe : 1 \$/heure

(Qualification **R):** 1,25 \$/heure — électricien du service n° 4)

Formateur : 1 \$/heure

Flexibilité : le salarié a droit à une prime de flexibilité sous la forme d'un montant forfaitaire comme suit :

50 \$/flexibilité reconnue — salarié à qui l'employeur reconnaît plus d'une flexibilité acquise avant la mise en place du programme de formation

100 \$/flexibilité reconnue — salarié qui a reçu la formation reconnue par le comité de formation

• **Allocations :**

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

Bottines de sécurité : (100 \$) 125 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : (85 \$) 120 \$/an pour le remplacement des verres

• **Jours fériés payés**

(10 jours + 2 heures et 40 minutes/an) 12 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

N.B. Les jours de congés mobiles non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité		
		2003-2004	2005-2006	2007
1 an	3 sem.	4,0 %	4,0 %	4,0 %
3 ans	3 sem.	5,0 %	5,0 %	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %	6,0 %	6,0 %
10 ans	3 sem.	7,0 %	7,5 %	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,0 %	8,5 %	9,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, un régime de soins oculaires et un régime de retraite est maintenu en vigueur.

Prime : la portion payée par le salarié sert à défrayer prioritairement les primes d'assurance salaire de longue durée

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles excluant les médicaments pouvant être achetés sans prescription

2. Assurance salaire

L'indemnité de l'assurance salaire de courte durée est imposable.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui du salarié participant jusqu'à un maximum de 10 \$/semaine travaillée, et ce, pour un montant maximal de 500 \$/an/salarié dans le REER du Fonds de solidarité FTQ.

2

**Olymel, société en commandite (Saint-Valérien)
et
L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 240
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 239
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2010
- **Date de signature :** 24 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

10 heures/j, 40 heures/sem. — mécanicien

• Salaires

1. Manœuvre

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005
/heure 18,84 \$ (18,69 \$)	/heure 18,94 \$	/heure 19,09 \$	/heure 19,19 \$	/heure 19,34 \$

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007
/heure 19,44 \$	/heure 19,59 \$	/heure 19,69 \$	/heure 19,84 \$	/heure 19,94 \$

1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} oct. 2009
/heure 20,09 \$	/heure 20,19 \$	/heure 20,34 \$	/heure 20,44 \$

2. Salarié affecté à scier les porcs et autres salariés, 80 salariés

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005
/heure 20,01 \$ (19,86 \$)	/heure 20,11 \$	/heure 20,26 \$	/heure 20,36 \$	/heure 20,51 \$

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007
/heure 20,61 \$	/heure 20,76 \$	/heure 20,86 \$	/heure 21,01 \$	/heure 21,11 \$

1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} oct. 2009
/heure 21,26 \$	/heure 21,36 \$	/heure 21,51 \$	/heure 21,61 \$

3. Mécanicien/maintenance et autres occupations

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005
/heure 20,37 \$ (20,22 \$)	/heure 20,47 \$	/heure 20,62 \$	/heure 20,72 \$	/heure 20,87 \$

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007
/heure 20,97 \$	/heure 21,12 \$	/heure 21,22 \$	/heure 21,37 \$	/heure 21,47 \$

1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} oct. 2009
/heure 21,62 \$	/heure 20,72 \$	/heure 21,87 \$	/heure 21,97 \$

N.B. Il existe un différentiel de 0,09 \$ entre les classes.

Le nouveau salarié reçoit 65 % du taux de base à son entrée en fonction, 70 % du taux de base après 6 mois de service, 75 % après 12 mois, 80 % après 16 mois, 85 % après 20 mois, 90 % après 24 mois et 95 % après 30 mois. Après 36 mois, le salarié reçoit le taux de base prévu.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005
0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} oct. 2007
0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure

1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} oct. 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} oct. 2009
0,15 \$/heure	0,10 \$/heure	0,15 \$/heure	0,10 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 0,15 \$/heure payée dans la période du 1^{er} avril 2003 au 30 septembre 2003 et à un montant équivalant à 0,25 \$/heure payée dans la période du 1^{er} octobre 2003 au 25 octobre 2003.

N.B. La rétroactivité est aussi appliquée sur les heures travaillées en temps supplémentaires et mises en banque pour la période couverte entre le 1^{er} avril 2003 et le 25 octobre 2003.

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

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

Fin de semaine : 0,45 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

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

- **Jours fériés payés**

(11 jours + 2 demi-journées) 13 jours/an

N.B. Le salarié de l'équipe de fin de semaine reçoit sur sa paie 4,8 % de ses gains bruts gagnés au cours de chaque semaine en compensation des jours fériés payés.

- **(Congé mobile **R**)**

(1 jour/an)

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

De plus, la ou le salarié qui participe à un programme d'adoption internationale a droit à un congé sans solde ou au report de ses vacances dans la même année civile, immédiatement à sa demande.

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

N.B. La prime pour le salarié préretraité âgé de 55 ans jusqu'à 65 ans est payée à (50 %) 80 % par l'employeur et à (50 %) 20 % par le salarié.

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : (35 000 \$) 40 000 \$

— conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$

— enfant : (5 000 \$) 10 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : double indemnité

Le salarié retraité a droit à des indemnités selon le tableau suivant :

Âge	Indemnité
65 ans et moins R	15 000 \$
(65 ans et plus)	(5 000 \$)
66 ans	12 700 \$
67 ans	10 400 \$
68 ans	8 100 \$
69 ans	5 800 \$
70 ans	3 500 \$

- 2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire brut du salarié pour une durée maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire du salarié, maximum (2 200 \$) 2 300 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans, et ce, à la suite d'une incapacité totale de 365 jours

- 3. **Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments de prescription ; remboursement des frais couverts par l'assurance médicale-chirurgicale pour le salarié et sa famille selon les taux (raisonnables) fixés à la convention collective ou précisés à la police d'assurance, et ce, après une franchise de 10 \$/an/famille en ce qui concerne le médical majeur.

(L'assurance paie jusqu'à un maximum global de 100 000 \$/personne assurée **R**)

- 4. **Soins dentaires**

Prime : l'employeur verse un maximum de 0,19 \$/heure normale travaillée dans le régime de soins dentaires des TUAC

- 5. **Soins oculaires**

Frais assurés : remboursement du coût des lunettes et des verres de contact jusqu'à un maximum de 150 \$/an/personne assurée de moins de 18 ans et jusqu'à un maximum de 150 \$/2 ans/personne assurée de 18 ans et plus

- 6. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 3,5 % des gains bruts normaux du salarié, et ce, dans un REER collectif. Cependant, le salarié peut augmenter sa contribution en avisant l'employeur du pourcentage des gains qu'il désire souscrire au régime.

Le salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée pouvant être prise entre l'âge de 55 ans et l'âge de 65 ans selon les modalités prévues.

**La Brasserie Labatt (LaSalle)
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la
Brasserie Labatt — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (997) 864
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 16 ; hommes : 848
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 19 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Mécanicien de machine fixe et technicien en traitement des eaux

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

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 36 heures

Équipe de fin de semaine/entretien et sanitation

12 heures/j, 28 heures/sem. payées pour 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Mécanicien classe 4 et mécanicien machine fixe apprenti

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

/heure	/heure	/heure	/heure
26,64 \$	27,14 \$	27,64 \$	28,24 \$
(26,14 \$)			

1^{er} janv. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

/heure	/heure	/heure
28,84 \$	29,44 \$	30,14 \$

2. Autre ouvrier, 220 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
26,67 \$	27,17 \$	27,67 \$	28,27 \$
(26,17 \$)			

1^{er} janv. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

/heure	/heure	/heure
28,87 \$	29,47 \$	30,17 \$

3. Électricien, machiniste, plombier et autres occupations

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

/heure	/heure	/heure	/heure
30,58 \$	31,08 \$	31,58 \$	32,18 \$
(30,08 \$)			

1^{er} janv. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

/heure	/heure	/heure
32,78 \$	33,38 \$	34,08 \$

N.B. Pendant les 60 jours prévus pour la période de probation, le salarié payé à l'heure reçoit 0,10 \$/heure de moins

que le taux prévu à sa classification et le salarié payé à la semaine reçoit 5 \$/sem. de moins que le taux prévu. Par la suite, le salarié reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

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

0,50 \$/heure 0,50 \$/heure 0,50 \$/heure 0,60 \$/heure

1^{er} janv. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

0,60 /heure 0,60 \$/heure 0,70 \$/heure

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

Indice de base : 2003 — décembre 2002

2004 — décembre 2003

2005 — décembre 2004

2006 — décembre 2005

2007 — décembre 2006

2008 — décembre 2007

2009 — décembre 2008

Mode de calcul

2003

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2003 par rapport à celui de décembre 2002 excède 4,5 %, l'excédent est payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque changement de 0,127 point de l'IPC.

2004, 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant forfaitaire non intégré aux taux de salaire sera payé lors de la 4^e période de paie suivant la date de publication de l'IPC de décembre 2002 pour les heures travaillées pendant la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003.

• **Primes**

Soir : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — de 12 h à 17 h 59

Nuit : (1,10 \$) 1,15 \$/heure — de 18 h à 4 h 59

Opérateur : 0,06 \$/heure — salarié permanent, temporaire ou occasionnel qui n'a pas la classification 29 « opérateur » et qui accomplit certaines tâches des opérateurs

Département du brassage, fermentation, gaz carbonique et filtration : 0,10 \$/heure — salarié permanent

Opérateur, autre ouvrier, préposé aux uniformes, concierge, préposé à la réparation des batteries, magasinier central, préposé au magasin POS, laveur vérificateur, chauffeur de fret, homme de service, autre chauffeur et homme de manœuvre : 0,25 \$/heure

Aide-chauffeur : 5 \$/j — lorsqu'il agit comme livreur en charge pour préparer un bordereau de caisse et avoir la responsabilité de la caisse

Aide-chauffeur : salaire du livreur en charge + 5 \$/j — lorsqu'il agit comme livreur en charge et qu'il conduit le camion

Responsable des premiers soins : 0,25 \$/heure — magasinier du magasin central

• **Allocations**

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

Nettoyage d'uniformes :

175 \$/an — salarié permanent de la livraison, chauffeur de fret/homme de service, commissionnaire, chauffeur de grande route et préposé à l'assainissement du fût

90 \$/an — salarié temporaire de la livraison, chauffeur de fret/homme de service, commissionnaire, chauffeur de grande route et préposé à l'assainissement du fût au prorata des jours travaillés durant la période de 12 mois **N**

Chaussures de sécurité : 125 \$/an et remplacement au besoin — salarié permanent

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
8 ans	4 sem.	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal
25 ans	7 sem.	taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié permanent qui a 3 ans et plus de service au 1^{er} janvier de chaque année a droit à un boni de 20 % de sa paie de vacances.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (63 500 \$) 65 000 \$

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

66 500 \$ 68 000 \$ 69 500 \$

1^{er} janv. 2007 **1^{er} janv. 2008** **1^{er} janv. 2009**

71 000 \$ 72 500 \$ 75 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— mutilation accidentelle : montant variable selon le cas

— retraité : 4 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent au 1^{er} novembre reçoit en novembre de chaque année un paiement de 6 jours à son taux de base normal.

Au 31 octobre de chaque année, le salarié qui n'a eu qu'une absence pour raison de maladie a droit à un congé sans solde de 1 semaine.

3. Assurance salaire**COURTE DURÉE**

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire de base + 10 \$ pour une période maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire de base pour une période maximale de 78 semaines et, après cette période, 66,67 % du salaire hebdomadaire de base en vigueur pendant la 78^e semaine pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite ou la cessation d'emploi avec la compagnie

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée et des frais médicaux majeurs admissibles, maximum 25 000 \$ à vie après une franchise de 10 \$/an/personne ou 20 \$/an/famille. Remboursement des honoraires d'ostéopathe, psychologue, psychiatre, acuponcteur, podiatre, et **N** massothérapeute, maximum 500 \$/an. Remboursement des honoraires de chiropraticien, maximum 1 000 \$/an

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base, maximum de 750 \$/an/personne. Remboursement à 75 % des frais pour service de reconstitution et 50 % des frais pour service d'orthodontie, maximum à vie de 6 000 \$

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais pour montures, lentilles, lentilles cornéennes, maximum de (150 \$) 200 \$/24 mois, (150 \$) 200 \$/12 mois si moins de 18 ans. Remboursement des lentilles cornéennes, maximum 200 \$ dans certains cas bien particuliers où les lunettes ordinaires ne corrigent pas suffisamment la vision. Remboursement à 70 % de l'examen de la vue 1 fois/24 mois/adulte et 1 fois/12 mois/personne âgée de moins de 18 ans, maximum 200 \$/24 mois ; remboursement **N** des frais pour soins visuels au laser sur recommandation d'un optométriste une fois à vie maximum 1 000 \$ pour le salarié permanent

N.B. Pour être admissible aux soins oculaires, le salarié doit avoir 12 mois d'ancienneté.

7. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie (0,50 \$) 1,08 \$/heure, maximum de 2 000 heures/an ; l'employeur verse les cotisations nécessaires à la capitalisation des prestations prévues selon les lois applicables.

Il existe un régime de retraite anticipée.

Acton international inc., une filiale de Airboss of America Corp. (Acton Vale)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (330) 400
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 200 ; hommes : 200
- **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 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées à taux et demi

Salaires

1. Classeur de chaussures et serviteur et autres occupations

29 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 12,47 \$ (12,29 \$)	/heure 12,72 \$	/heure 13,04 \$	/heure 13,43 \$

2. Mécanicien/machiniste

29 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 16,43 \$ (16,19 \$)	/heure 16,76 \$	/heure 17,18 \$	/heure 17,70 \$

N.B. Il existe un système de rémunération à la pièce pour 65 % des salariés. Le taux d'engagement du nouveau salarié est établi selon les taux prévus au *Règlement sur les normes du travail* majorés de 0,30 \$/heure.

Augmentation générale

29 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
1,5 %	2 %	2,5 %	3 %

Rétroactivité

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

Primes

Soir : (0,35 \$) 0,45 \$/heure

Nuit : (0,45 \$) 0,55 \$/heure

Douche : (4,12 \$) 4,18 \$ — salariés de la division industrielle de la section réception/mélange, de la division chaussure/département des moulins/mélangeur « Quota » et service de l'entretien

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

4,26 \$/heure 4,37 \$/heure 4,50 \$/heure

Allocations

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

Souliers de sécurité : 70 \$/an — salarié des départements moulins, entretien/réparation, réception/mélange, expédition/transformation, réception ainsi qu'au transport des bobines et au ramassage rebut de gomme, **N** conducteur de découpeuse et opérateur de tambour

Lunettes de sécurité prescrites : 80 \$/an — salarié du département entretien/réparation et mécanicien du département de la couture, lorsque requis

Lames « Richard » pour couteaux de tailleur et ciseaux : coût de remplacement au besoin pour tout couteau devenu inutilisable

N.B. Le salarié assume le coût du premier couteau de tailleur qu'il utilise au travail.

Jours fériés payés

12 jours/an 1^{er} janv. 2005
13 jours/an

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	10 jours	5 %
5 ans	15 jours	6 %
10 ans	15 jours	7 %
15 ans	20 jours	8 %
20 ans	25 jours	10 %
25 ans	30 jours	12 %

Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et qui prend fin au plus tard 12 mois après la naissance. Ce congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 mois.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

Sur demande, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 mois.

4. Congé parental

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

1. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais de lunettes et lentilles cornéennes à raison de 200 \$/24 mois consécutifs

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 150 \$

De plus, l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 1,5 % des gains hebdomadaires du salarié.

5

**Gildan Activewear inc. (Montréal)
et
L'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 179
- **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 :** 30 juin 2003
- **Durée normale du travail**
8 ou 12 heures/j., moyenne de 42 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide 1^{re} main, compacteur et finition Jemco/aide, 53 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	31 mai 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
début	/heure 9,92 \$ (9,73 \$)	/heure 10,12 \$	/heure 10,33 \$	/heure 10,54 \$
après 36 mois	12,40 \$ (12,15 \$)	12,65 \$	12,91 \$	13,17 \$

2. Couleurs 1^{re} main teinturerie

	1 ^{er} janv. 2003	31 mai 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
début	/heure 11,50 \$ (11,28 \$)	/heure 11,73 \$	/heure 11,97 \$	/heure 12,22 \$
après 36 mois	14,37 \$ (14,08 \$)	14,66 \$	14,96 \$	15,27 \$

N.B. Reclassification des emplois

Il existe un régime de bonis de production trimestrielle.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	31 mai 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit en guise de rétroactivité à 2 % du taux horaire pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 30 mai 2003.

(Indemnité de vie chère **R**)

• Primes

Soir et nuit : 0,30 \$/heure — entre 15 h et 5 h

Ancienneté **N** :

Service continu	Montant
1 an	0,50 \$/heure
10 ans	1,00 \$/heure
20 ans	1,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : (100 \$) 125 \$/an maximum

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

(10) 11 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 3 ans de service au 31 décembre de chaque année a droit à 2 jours/an, 3 jours/an à compter du 1^{er} janvier 2004 et 4 jours/an au 1^{er} janvier 2005.

Le salarié qui a moins de 3 ans d'ancienneté et qui a complété sa période de probation a droit à 1 jour/année de service.

Toute portion de ces journées non utilisées au 31 décembre de chaque année est payée au salarié le ou avant le 20 janvier de l'année suivante.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 1 an d'ancienneté contribue respectivement pour 1,5 % du salaire du salarié pour chaque heure travaillée.

6

Les Boiseries Delta, division de Groupe Cabico inc. (Ayer's Cliff)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414-103 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 92
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 33 ; hommes : 59
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2005
- **Date de signature :** 30 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de soir

10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre

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

/heure /heure
11,25 \$ 11,55 \$

2. Opérateur de façonneuse simple « shaper » et autres occupations, 55 % des salariés

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

/heure /heure
12,05 \$ 12,35 \$

3. Chef d'équipe

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

/heure /heure
13,95 \$ 14,25 \$

N.B. Le poste de chef d'équipe bénéficie de l'échelle salariale jusqu'à un maximum de 10 ans d'ancienneté.

Augmentation générale

1^{er} oct. 2003

0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2003 au 30 octobre 2003. La rétroactivité est payable dans les 30 jours suivant le 30 octobre 2003.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

4 oct. 2004

Formateur : 0,60 \$/heure 0,65 \$/heure

— salarié désigné pour faire la formation d'un nouveau salarié ou d'un nouveau titulaire de poste

Prime de pénurie : 1,50 \$/heure — mécanicien industriel

Ancienneté : le salarié a droit à 0,20 \$/heure après 1 an d'ancienneté, 0,40 \$/heure après 2 ans, 0,85 \$/heure après 3 ans et 1,25 \$/heure après 4 ans. Par la suite, le salarié a droit à 0,05 \$/heure/année supplémentaire d'ancienneté, et ce, pour un montant maximum de 2,50 \$/heure après 25 ans d'ancienneté.

N.B. La prime d'ancienneté est appliquée sur le taux de base.

• Allocations

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

Bottines de sécurité : 90 \$/an maximum **1^{er} oct. 2004**
95 \$/an maximum

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié peut monnayer sa 3^e ou sa 4^e semaine de vacances.

• 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 pour l'accouchement. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et au plus tard à la naissance de l'enfant.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie d'au moins 30 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie d'au moins 30 jours de service continu

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint peut s'absenter du travail pendant 2 jours sans solde.

4. Congé parental

La ou le salarié qui est parent d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge scolaire a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues. Le congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 an après que l'enfant ait été confié au salarié.

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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 qui a terminé sa période de probation a droit à 3 jours de congés de maladie/an. Les jours non utilisés sont remboursés au salarié au taux horaire normal en vigueur au moment du paiement, et ce, avant le 31 décembre.

Après entente avec l'employeur, les congés de maladie peuvent être utilisés par le salarié à titre de congés personnels.

7

**Norampac inc., division Drummondville
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et
ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 140
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2006
- **Date de signature :** 11 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Aide général

1^{er} déc. 2002
/heure
16,33 \$
(15,93 \$)
 2. Assistant opérateur et autres occupations, 27 salariés

1^{er} déc. 2002
/heure
18,97 \$
(18,51 \$)
 3. Électrotechnicien 3 ans et plus

1^{er} déc. 2002
/heure
24,07 \$
(23,48 \$)

N.B. Le nouveau salarié de la classification aide général reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 0,75 \$/heure de moins après 1 an de permanence et 0,50 \$/heure de moins après 2 ans de permanence. Après 3 ans en tant que permanent, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
2,5 %	2,25 % 2,50 % ¹	2,25 % 2,50 % ² 2,75 % ³	2,25 % 2,50 % ² 2,75 % ³

¹ 2,50 % si les profits de l'entreprise se chiffrent à 9,5 millions et plus
² 2,50 % si les profits de l'entreprise se chiffrent à 10 millions et plus
³ 2,75 % si les profits de l'entreprise se chiffrent à 12 millions et plus

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} décembre 2002 au 25 juin 2003.

- **Primes**

Soir : 0,70 \$/heure

Nuit : 0,85 \$/heure

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité :

115 \$/an maximum excluant les taxes

230 \$/an maximum pour 2 paires — salarié permanent de l'entretien

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés mobiles**

2 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 %
18 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

(16 fois le taux horaire) 3 jours payés au taux normal

2. Congé d'adoption

(16 fois le taux horaire) 3 jours payés au taux normal

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

N.B. Le salarié qui a 3 mois de travail continu et qui détient une protection individuelle a le choix entre une prime payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié ou le paiement à 100 % des primes de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée, soit le plus élevé des deux.

De plus, il existe une politique d'entreprise concernant le remboursement de certains soins oculaires pour lesquels l'employeur paie un montant forfaitaire de 250 \$ couvrant le remplacement ou l'achat de lunettes personnelles ou de verres de contact sur ordonnance, et ce, jusqu'à concurrence d'une paire/2 ans. Ce montant peut être utilisé pour le bris, l'ajustement, l'achat d'une 2^e paire et pour l'examen de la vue. De plus, le salarié qui a 3 ans d'ancienneté a droit au paiement des chirurgies visuelles jusqu'à un maximum de 1 000 \$, une fois à vie.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 1 \$/heure travaillée ou payée jusqu'à un maximum de 40 heures/sem. pour le salarié qui a effectué 3 mois de travail continu.

8

Mitchell Aerospace inc. (Saint-Laurent)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8990
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 68
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2006
- **Date de signature :** 31 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
Équipe de jour
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
min.	/heure 12,39 \$ (12,15 \$)	/heure 12,64 \$	/heure 12,89 \$
max.	15,85 \$ (15,54 \$)	16,17 \$	16,49 \$

2. Opérateur de machines « B » et « C », 15 salariés

	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
min.	/heure 15,09 \$ (14,79 \$)	/heure 15,39 \$	/heure 15,70 \$
max.	17,96 \$ (17,61 \$)	18,32 \$	18,69 \$

3. Pénétrant L-2 + rayons X L-2 ONGC/laboratoire

	1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
	/heure 23,59 \$ (23,13 \$)	/heure 24,06 \$	/heure 24,55 \$

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 2003	1 ^{er} sept. 2004	1 ^{er} sept. 2005
2 %	2 %	2 %

• Primes

Équipe irrégulière : (0,20 \$) 0,30 \$/heure — début entre 10 h et 13 h 59

Nuit : (0,70 \$) 0,80 \$/heure — début entre 14 h et 5 h 59

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Magnésium : (0,05 \$) 0,25 \$/heure — ébarbeur qui travaille dans la section du magnésium

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : 175 \$/an pour l'achat d'une paire de lunettes/an — salarié qui doit porter des lentilles correctrices

Uniformes [N] : fournis par l'employeur selon les modalités prévues pour le salarié qui a terminé sa période de probation

N.B. Pour le mécanicien d'entretien, l'employeur assume le programme prévu concernant l'entretien des uniformes.

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. Pour l'année 2003 seulement, l'employeur accorde un congé de deux jours pendant l'année de convention 2003-2004, soit le lundi 29 décembre 2003 et le mardi 30 décembre 2003.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	3 ou 4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
24 ans	4 ou 5 sem.	10,5 %
30 ans	4 ou 5 sem.	11,0 %

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

N.B. En retour de bénéfices accrus, les salariés cèdent à l'employeur leur part de la réduction du taux de cotisation accordée par Développement des ressources humaines Canada à la condition que les salariés n'assument aucun frais pour ces bénéfices accrus.

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de courte durée.

N.B. L'employeur convient de payer l'équivalent de l'assurance salaire de courte durée pour la première semaine de maladie non couverte par le régime lorsque le salarié ne peut travailler à cause d'une maladie et lorsque ladite maladie ou l'incapacité dure un minimum de 8 jours civils et que le salarié est admissible en vertu dudit régime pour recevoir des prestations.

LONGUE DURÉE

Indemnité : 60 % du salaire mensuel de base, maximum 2 000 \$/mois

Début : après 26 semaines de prestations de courte durée

2. Assurance maladie

Frais assurés : le régime rembourse entre autres les frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 25 \$/visite et de 20 visites/an

3. Soins dentaires

Frais assurés : le régime comprend entre autres le remboursement à 100 % du détartrage, du polissage et du nettoyage une fois/2 ans ainsi qu'un examen dentaire/an

4. Soins oculaires

Frais assurés : le régime rembourse entre autres les frais pour lunettes jusqu'à un maximum de 100 \$/2 ans ainsi qu'un examen de la vue/2 ans, maximum 45 \$/2 ans

9

Stelfil Itée (Lachine) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 3258 — FTQ

- Nombre de salariés de l'unité de négociation : (248) 250
• Répartition des salariés selon le sexe hommes : 250
• Statut de la convention : renouvellement
• Catégorie de personnel : production
• Échéance de la convention précédente : 31 juillet 2003
• Échéance de la présente convention : 31 juillet 2008
• Date de signature : 1er août 2003
• Durée normale du travail 8 heures/j, 40 heures/sem.
Horaire T-168 12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

1er août 2003

/heure 19,487 \$

2. Tréfileur, 50 salariés

1er août 2003

/heure 21,528 \$

3. Électricien et machiniste

1er août 2003

/heure 23,643 \$

N.B. Il existe un régime de partage des profits.

À compter du 1er août 2003, le nouveau salarié embauché sur un poste ne requérant pas un DEC ou une licence spécifique reçoit 70 % du taux de base pendant 2 ans et par la suite, une augmentation de 5 %/an jusqu'au taux de salaire de l'occupation.

Augmentation générale

1er août 2005 1er août 2007

0,15 \$/heure 0,15 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Mode de calcul

Un montant qui pourra augmenter ou diminuer sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point de changement de l'IPC. Le montant calculé sera ajouté à celui du trimestre précédent.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le 1er calcul sera fait en comparant l'IPC d'octobre 2003 par rapport à celui de juillet 2003.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé à compter de la 1re période de paie suivant la publication de l'IPC concerné. À compter du 1er octobre 2003 et, par la suite au 1er octobre de chaque année, l'indemnité de vie chère sera calculée, mais elle sera versée seulement si le profit avant impôts de la société du trimestre précédent démontre une position favorable.

L'intention des parties est d'intégrer l'indemnité de vie chère flottante à l'échelle des taux de salaire selon les résultats financiers de Stelfil Itée pendant la durée de la convention. L'intégration sera liée aux résultats financiers obtenus tels que décrits au régime de partage des profits (RPP).

Lorsque le calcul du RPP au cours d'un trimestre excédera le coût associé à l'intégration de l'indemnité de vie chère, cette dernière sera intégrée à l'échelle des taux de salaire. Pour ce même trimestre, le coût associé à l'intégration de l'indemnité de vie chère flottante sera déduit du paiement du RPP. Si le coût associé à l'intégration de l'indemnité de vie chère au cours d'un trimestre excède le RPP, l'indemnité de vie chère sera intégrée à l'échelle des taux de salaire jusqu'à concurrence du montant du RPP et l'excédent continuera à être versé comme indemnité de vie chère flottante.

Le montant de l'indemnité de vie chère flottante accumulé au cours de la convention sera intégré à l'échelle des taux de salaire moyennant la ratification de la prochaine convention collective le ou avant le 31 juillet 2008.

• Primes

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,45 \$/heure

Dimanche : (1,25 \$) 1,67 \$/heure — opérations continues

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : payées à 100 % par l'employeur

Outils :

50 % du coût des outils requis pour un cours d'apprentissage (si le coût total est de 150 \$ et plus) — apprenti et salarié qui participe à un programme de formation

(50 % du coût de remplacement, maximum 50 \$/an pour un outil brisé de 10 \$ et plus) remplacement des outils brisés — salarié affecté à une tâche de métier, d'artisanat ou d'entretien (possédant des outils requis d'une valeur de 150 \$ et plus)

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal*
5 ans	3 sem.	taux normal*
9 ans	4 sem.	taux normal*
15 ans	5 sem.	taux normal*
22 ans	6 sem.	taux normal*
30 ans	7 sem.	taux normal*

* 40 fois la moyenne des gains horaires du salarié durant le trimestre civil précédant les vacances.

N.B. Le salarié qui a travaillé moins de 1 040 heures durant l'année ou qui s'est absenté plus de 350 heures a droit à 2 %/semaine de vacances.

Le salarié qui a droit à 3 semaines et plus de vacances peut monnayer l'excédent des 2 premières semaines de vacances.

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un montant égal à 20 % de ses vacances.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié admissible le 1^{er} août 2003 ou pour celui qui a complété 3 mois de service continu, selon la dernière éventualité

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (40 000 \$) 42 500 \$

— salarié retraité ou âgé de 65 ans et plus : 10 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : variant entre 50 % et 100 % du capital assuré prévu selon la perte encourue

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : (750 \$) 850 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après 365 jours civils + la période d'évaluation qui est de 36 mois ou après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de 90 000 \$ à vie/personne assurée incluant 50 000 \$ à vie pour les soins infirmiers, et ce, sans franchise. Remboursement à 100 % des frais pour perte d'ouïe jusqu'à un maximum de 500 \$/36 mois consécutifs/personne assurée sans franchise. Remboursement des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée au Canada et à

l'étranger. Remboursement à 100 % des médicaments prescrits par un médecin, un chirurgien ou un dentiste en vue du traitement d'une maladie ou d'une blessure diagnostiquée, après une franchise de 0,50 \$/ordonnance/personne assurée et sans franchise pour le salarié retraité. Remboursement des frais d'ostéopathe, 15 \$ pour la première consultation, 12 \$ pour toute consultation ultérieure, 14 \$ pour une consultation à domicile, et ce, jusqu'à un maximum global de 25 \$/année civile/catégorie de soins. Remboursement des soins paramédicaux jusqu'à un maximum de 200 \$/catégorie de soins/année civile. Remboursement des frais de chiropraticien et/ou [N] physiothérapeute, 35 \$/consultation, 40 \$/diagnostic paramédical/année civile/catégorie de soins. Le montant maximal pour les frais de chiropraticien et/ou physiothérapeute est de 850 \$/an. Remboursement des frais de psychologue à raison de 35 \$/visite, maximum (350 \$) 450 \$/année civile.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires sans maximum, des soins orthodontiques jusqu'à un maximum de 2 400 \$ à vie et remboursement à 80 % des soins extraordinaires jusqu'à un maximum de 2 000 \$/année civile. Les frais assurés ne sont soumis à aucune franchise et sont remboursés à la personne assurée selon le barème basé sur la nomenclature et les tarifs des actes buccaux dentaires du Québec en vigueur en 2000 pour le remboursement des frais jusqu'au 1^{er} janvier 2004, ceux en vigueur en 2001 à compter du 1^{er} janvier 2004, ceux de 2002 à compter du 1^{er} janvier 2005, ceux de 2003 à compter du 1^{er} janvier 2006, ceux de 2004 à compter du 1^{er} janvier 2007 et ceux de 2005 à compter du 1^{er} janvier 2008.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de (225 \$) 250 \$/24 mois consécutifs/personne assurée. Remboursement des frais pour un examen de la vue, maximum 35 \$/an.

6. Régime de retraite

Le régime existant en vigueur avec quelques modifications.

10

GL & V Fabrication, division de GL & V Canada inc.
(Trois-Rivières)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9356
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (145) 144
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 144
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2007
- **Date de signature :** 8 juillet 2003 — mémoire d'entente

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manœuvre et opérateur de soufflerie à décapage

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
/heure 13,33 \$ (12,94 \$)	/heure 13,73 \$	/heure 14,14 \$

2. Soudeur classe 3A, 19 salariés

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
/heure 19,90 \$ (19,32 \$)	/heure 20,50 \$	/heure 21,12 \$

3. Outilleur « A », monteur mécanicien « A » et électrotechnicien « A »

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
/heure 21,38 \$ (20,76 \$)	/heure 22,02 \$	/heure 22,68 \$

N.B. Il existe un programme de partage des profits.

Le nouveau salarié plus ou moins expérimenté est classifié dans l'échelle de rémunération suivante selon son statut :

Service	% du taux de salaire
0 à 6 mois	80 %
6 à 12 mois	85 %
12 à 18 mois	90 %
18 à 24 mois	95 %
24 mois et plus	100 %

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
3 %*	3 %*	3 %*

* Ou l'IPC + 0,5 % applicable, soit le plus élevé des deux

- **Indemnité de vie chère [N]**

Référence : Statistique Canada, IPC Ville de Québec 1981 = 100

Indice de base : 2004 — mars 2003
2005 — mars 2004
2006 — mars 2005

Mode de calcul :

2004

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2004 par rapport à celui de mars 2003 est payé plus 0,5 %.

2005-2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés, s'il y a lieu, sont intégrés au taux de salaire les 1^{er} juin 2004, 1^{er} juin 2005 et 1^{er} juin 2006 respectivement.

- **Primes**

Soir : 0,70 \$/heure — début entre 10 h et 19 h

Nuit : 1 \$/heure — début entre 19 h et 6 h

Travail en dehors de l'usine :

0,70 \$/heure — dans un rayon de 200 kilomètres

1,50 \$/heure — au-delà du rayon de 200 kilomètres

Supervision en dehors de l'usine : 2 \$/heure

Réparations : taux de la classe 1 — assignation en chantier sauf pour l'usine de la rue Westinghouse

Chef de groupe : taux égal à celui du salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité

Machine à balancer : 0,50 \$/heure

Peinture au pistolet : 0,50 \$/heure

« Scrapage-babbit » : 0,50 \$/heure

Opérateur de soufflerie à décapage : 1,50 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : coût défrayé par l'employeur

Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an 1^{er} juin 2006
2 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
		1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005
1 an	10 jours	4,0 %	4,0 %
3 ans	10 jours	4,5 %	5,0 %
4 ans	15 jours	6,0 %	6,5 %
8 ans	15 jours	6,5 %	7,0 %
10 ans	20 jours	8,0 %	8,5 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental

La ou le salarié qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde d'au plus 34 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments et des frais du médical majeur après une franchise de 50 \$/an

2. Assurance salaire

Le salarié bénéficie d'une avance équivalente à 1 semaine de salaire payée

à 66,67 % jusqu'à un maximum de 1 500 \$. Le salarié reçoit cette avance à partir de la 3^e semaine de sa réclamation s'il est prévu qu'il recevra des prestations ou dans l'attente d'une décision de la compagnie d'assurances.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec un montant égal à celui payé par le salarié, et ce, jusqu'à un montant maximum de 30 \$/sem. sans excéder 500 \$/an pour le salarié qui a 3 ans d'ancienneté et 250 \$/an pour le salarié qui a moins de 3 ans d'ancienneté.

Pour le salarié qui a 7 ans et plus d'ancienneté, la contribution maximale est de 1 000 \$/an.

11

AFG Industries ltée (Saint-Augustin-de-Desmaures) et TCA Québec, Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 % ; hommes : 90 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 janvier 2006
- **Date de signature :** 5 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 33,6 heures/sem.
- **Salaires**
1. Préposé à l'expédition, préposé à la découpe et autres occupations, 80 salariés

	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005
début	/heure 16,06 \$ (15,71 \$)	/heure 16,66 \$	/heure 17,31 \$
après 1 500 heures	18,31 \$ (17,96 \$)	18,91 \$	19,56 \$

2. Mécanicien industriel A N

	1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005
début	/heure 19,66 \$	/heure 20,26 \$	/heure 20,91 \$
après 2 000 heures	23,30 \$	23,90 \$	24,55 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005
0,35 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

• Primes

Soir : (0,80 \$) 0,85 \$/heure — de 15 h à 23 h ou de 15 h 30 à 0 h, horaire de 8 heures

Nuit : (0,87 \$) 0,92 \$/heure — de 23 h à 7 h, horaire de 8 heures

(1,12 \$) 1,17 \$/heure — de 19 h à 7 h, horaire de 12 heures

Samedi : 50 % du taux normal — horaire de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux normal — horaire de 12 heures

Jour férié :

75 % du taux normal

100 % du taux normal — Noël et Jour de l'An

Garde :

3 heures au taux normal — du lundi 7 h 30 au vendredi 16 h

5 heures au taux normal — du vendredi 16 h au lundi 7 h 30

4 heures au taux normal — jour férié

• Allocations

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

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

Bottines ou souliers de sécurité : (120 \$) 125 \$ maximum/12 mois

Lunettes de sécurité prescrites : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : coût de remplacement lors de vol ou d'incendie

Afin de compenser une certaine dépréciation des outils, l'employeur versera au départ du salarié qui a plus de 24 mois de service continu le montant suivant :

200 \$ — mécanicien industriel

50 \$ — électrotechnicien

De plus, afin d'améliorer le coffre à outils du salarié, l'employeur verse annuellement une allocation de :

300 \$ — mécanicien industriel

100 \$ — électrotechnicien

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés personnels

(24 heures payées/an non cumulatives) 4 jours payés/an en horaire de 8 heures ou 3 jours payés/an en horaire de 12 heures non cumulatifs

17

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,1 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	11,1 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	13,1 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

Il est accordé conformément aux dispositions de la

Loi sur les normes du travail.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance.

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

2. Congé de paternité

3 jours ouvrables consécutifs payés

3. Congé d'adoption

3 jours ouvrables consécutifs payés

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**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel de base* arrondi au prochain multiple de 1 000 \$
- décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel de base* arrondi au prochain multiple de 1 000 \$
- conjoint : (5 000 \$) 7 500 \$
- enfant : (2 000 \$) 5 000 \$

* plus les primes de rotation, samedi, dimanche, garde et jours fériés, à partir du 1^{er} février 2004

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payé à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la fin de l'invalidité sans dépasser 6 mois

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 4^e jour, maladie, 3^e jour, horaire de 12 heures

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire brut sans dépasser 100 % de la rémunération nette* avant l'invalidité, indexé selon l'augmentation de l'IPC, maximum 3 %/an, jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 65 ans ou le décès

* plus les primes de rotation, samedi, dimanche, garde et jours fériés, à partir du 1^{er} février 2004

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits sans franchise. Remboursement du coût d'une chambre semi-privée jusqu'à un maximum de 125 \$/j. Remboursement des frais d'hospitalisation et honoraires professionnels à l'extérieur du Canada maximum 50 000 \$. Remboursement des soins d'ostéopathe, acupuncteur, naturopathe ou podiatre, maximum 500 \$/an/discipline/personne assurée. Remboursement des traitements ou radiographies administrés par un chiropraticien, maximum 500 \$/an/personne assurée. Remboursement des honoraires de psychologue, maximum 1 000 \$/an/personne assurée. Remboursement des honoraires de psychiatre ou physiothérapeute, maximum 400 \$/an/personne assurée. Remboursement de plusieurs autres frais admissibles.

4. Soins dentaires

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 100 % des traitements préventifs, à 80 % des traitements de base et à 50 % des traitements majeurs et des traitements orthodontiques. Remboursement maximum 1 250\$/an/personne assurée pour l'ensemble des traitements préventifs, des traitements de base et des traitements majeurs et 2 000 \$ à vie/enfant pour les traitements orthodontiques. Les frais sont remboursables selon le barème de l'association des dentistes ou denturologues de la province de résidence de l'année précédente.

5. Soins oculaires

Frais assurés : soins et examens de la vue, lunettes ou verres de contact jusqu'à un maximum de (75 \$) 100 \$/24 mois consécutifs

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

Il existe également un module contributif. Le salarié paie 0 %, 1 %, 2 %, 3 % ou 4 % du salaire annuel de base ; l'employeur paie un montant égal à (55 %) 65 % des cotisations du salarié.

12

**Sico inc. (Beauport)
et
Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Beauport — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 % ; hommes : 97 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2002

- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2009

- **Date de signature :** 11 septembre 2003

N.B. Les parties conviennent de discuter des échelles salariales qui seront applicables du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2008 et du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009.

- **Durée normale du travail**

(9 ou 12 heures/j, 36 heures/sem.) 3, 4 ou 5 jours/sem., selon les besoins d'une semaine de production de 40, 76, 108, 120, 148 ou 168 heures

N.B. Les heures de travail et les horaires de travail sont en fonction des besoins de production. Ils varient selon la saisonnalité des ventes ainsi que l'état des inventaires, le volume de fabrication et les équipements de production.

- **Salaires**

1. Préposé à la réparation

1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 22,30 \$ (21,68 \$)	/heure 22,82 \$	/heure 23,36 \$	/heure 23,91 \$	/heure 24,47 \$

2. Opérateur de camion élévateur et autres occupations, 10 salariés

1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 22,56 \$ (21,94 \$)	/heure 23,08 \$	/heure 23,62 \$	/heure 24,17 \$	/heure 24,73 \$

3. Technicien de contrôle IV

1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 24,17 \$ (23,55 \$)	/heure 24,70 \$	/heure 25,24 \$	/heure 25,79 \$	/heure 26,35 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 0,25 \$/heure de moins après 6 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
0,62 \$/heure	0,52 \$/heure*	0,54 \$/heure	0,55 \$/heure	0,56 \$/heure

* 0,53 \$/heure — technicien

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2003

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2003 par rapport à celle du 1^{er} septembre 2001 au 31 août 2002 excède 2,3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2004, 2005 et 2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire les 1^{er} novembre 2003, 1^{er} novembre 2004, 1^{er} novembre 2005 et 1^{er} novembre 2006 respectivement.

- **Primes**

Soir :

(0,90 \$) 0,95 \$/heure — sur semaine
(0,95 \$) 1 \$/heure — fin de semaine

Nuit : (0,95 \$) 1 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottines et souliers de sécurité : 1 paire/an et 1 remplacement/an lorsque requis

N.B. L'employeur fournit également les bottines orthopédiques.

Lunettes de sécurité de prescription : remboursement à 100 % du coût des verres, de la monture ainsi que le durcissement des verres, maximum 300 \$/période de 36 mois. Remboursement à 100 % du coût de l'examen de la vue, maximum 35 \$/an.

- **Jours fériés payés**

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

- **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines. Si la salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance emploi, l'employeur lui verse un supplément aux prestations de maternité représentant la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant hebdomadaire des prestations de maternité, et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

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

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

La salariée qui subit une complication de grossesse ou qui est en danger d'interruption de grossesse exigeant un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est

prescrite par un certificat médical. Elle peut, en outre, bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité

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

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

2. Congés de maladie

À compter du 1^{er} novembre de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un maximum de 64 heures de congés de maladie, et ce, à raison de 1 heure/20 heures normales travaillées durant l'année civile précédente, arrondi au 0,5 supérieur. Les jours non utilisés au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre sont payables au salarié au mois de décembre de chaque année.

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

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation

N.B. Dans le cas d'une absence pour maladie, le salarié a droit aux prestations d'assurance salaire de courte durée après que se soit écoulé le même nombre de jours que celui que le salarié travaille normalement dans une semaine.

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

LONGUE DURÉE

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

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

Le 1^{er} janvier de chaque année, l'indemnité mensuelle est augmentée pour tenir compte de la hausse de l'IPC enregistrée au cours de la période de 12 mois prenant fin 3 mois avant cette date, jusqu'à un maximum de 3 %/an et selon les modalités prévues.

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % de tous les frais admissibles, soit les frais hospitaliers, les frais de médicaments sur ordonnance et les frais médicaux, et ce, jusqu'à un maximum de 25 000 \$/an au Canada et de 25 000 \$/an en dehors du Canada après une franchise de 25 \$/an. Remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée au Canada, sans franchise, ainsi que des frais pour les services d'un chiropraticien après la franchise prévue. Remboursement à 90 % de certains frais spéciaux, incluant les frais liés aux services d'orthophoniste, physiothérapeute autorisé, ostéopathe, podiatre, psychologue, naturopathe, audiologiste, ergothérapeute, masseur, acupuncteur et chiropraticien autorisé, maximum 300 \$/an/praticien/personne assurée, 400 \$/an à compter du 1^{er} janvier 2004. Remboursement des frais pour appareils auditifs sur ordonnance, maximum 300 \$/an/personne assurée. Les frais pour des chaussures orthopédiques sur ordonnance sont remboursés jusqu'à un maximum de 1 paire/an.

N.B. Les frais d'hospitalisation en dehors du Canada sont remboursés jusqu'à un maximum de 80 \$ pour chaque jour en excédent des frais payables par le régime provincial d'assurance maladie.

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

5. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié permanent à temps plein a droit au remboursement à 100 % des frais de prévention et de diagnostic, et ce, sans franchise à l'exception des soins se rapportant principalement à un traitement d'orthodontie. Remboursement à 80 % des frais admissibles pour les palliations, urgences, restaurations, chirurgies, et ce, après la franchise prévue. Remboursement à 60 % des frais admissibles pour les prothèses dentaires, et ce, après la franchise prévue. Le remboursement maximal de tous les frais assurés combinés est de 1 000 \$/an/personne assurée. Lorsqu'elle s'applique, la franchise prévue est de 25 \$/an pour le salarié et de 25 \$/an pour l'ensemble des personnes à charge.

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

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de son salaire et l'employeur paie un montant égal au total des contributions de tous les salariés participants, et ce, dans le Régime supplémentaire de rentes des employés syndiqués (CSN) de Beauport et Longueuil de Sico inc.

De plus, l'employeur paie un montant équivalant à 2 % du salaire normal/mois/salarié dans un REER collectif.

**Datran Bas-Saint-Laurent inc. (Pointe-au-Père)
et
L'Association des employés de Datran BSL**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 68
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 % ; hommes : 80 %
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 1^{er} avril 2006
- **Date de signature** : 29 août 2003
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Salarié de la sanitation

	1 ^{er} avril 2003	31 mars 2004	31 mars 2005
	/heure	/heure	/heure
début	10,00 \$	10,25 \$	10,51 \$
après 4 160 heures	11,00 \$	11,28 \$	11,56 \$

2. Peintre classe A, 55 % des salariés

	1 ^{er} avril 2003	31 mars 2004	31 mars 2005
	/heure	/heure	/heure
début	12,00 \$	12,30 \$	12,61 \$
après 4 160 heures	14,50 \$	14,86 \$	15,23 \$

Augmentation générale

31 mars 2004 **31 mars 2005**

2,5 % 2,5 %

Rétroactivité

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

- **Primes**

Soir et nuit : 0,40 \$/heure

Formateur : 1 \$/heure de formation

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Allocations

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

Chaussures de sécurité : l'employeur paie 0,05 \$/heure/salarié qui est requis de porter les chaussures de sécurité déterminées par le comité de santé et sécurité

Masque de peintre : 0,04 \$/heure/salarié qui est requis de porter un masque de peintre

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

1 jour/an — salarié qui a complété 4 160 heures de service continu

2 jours/an — salarié qui a complété 10 400 heures et plus de service continu

- **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 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.

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

La salariée a droit à un congé d'une durée spéciale ou, le cas échéant, d'une durée supplémentaire dans les cas suivants :

- lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue ;
- lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître ;
- lorsque survient une fausse couche ou l'accouchement d'un enfant mort-né ;
- lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 5 \$/sem./salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant équivalant à 1 % du salaire brut du salarié. Le salarié contribue pour le même pourcentage et/ou plus de son salaire brut.

**La Société de transport de Montréal
et
Le Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de
métro et employés des services connexes au trans-
port de la STM, section locale 1983, SCFP — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (3 582) 3 555
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 743 ; hommes : 2 812
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente :** 12 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 7 janvier 2007
- **Date de signature :** 8 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Préposé aux renseignements et pointeur
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Pointeur, changeur et préposé aux renseignements

	13 janv. 2003	12 janv. 2004	10 janv. 2005	9 janv. 2006
début	/heure 20,64 \$ (20,64 \$)	/heure 21,33 \$	/heure 21,33 \$	/heure 21,33 \$
après 1 an	20,64 \$ (20,64 \$)	21,36 \$	22,21 \$	23,21 \$

2. Chauffeur, opérateur de métro et gareur, 3 108 salariés

	13 janv. 2003	12 janv. 2004	10 janv. 2005	9 janv. 2006
début	/heure 21,33 \$ (21,33 \$)	/heure 21,33 \$	/heure 21,33 \$	/heure 21,33 \$
après 1 an	21,63 \$ (21,63 \$)	22,07 \$	22,63 \$	23,21 \$

Augmentation générale

12 janv. 2004	10 janv. 2005	9 janv. 2006
2 %*	2,5 %*	2,5 %* + indemnité de vie chère

* Appliqué sur le taux maximum.

Ajustements

	12 janv. 2004	10 janv. 2005	9 janv. 2006
Pointeur, changeur et préposé aux renseignements	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	parité salariale*

* À déterminer.

Les salariés à l'emploi le 8 octobre 2003, les salariés décédés ou qui ont pris leur retraite entre le 13 janvier 2003 et le 8 octobre 2003 ont droit à des corrections d'écart de 0,22 \$/heure rétroactives au 13 janvier 2003 et de 0,22 \$/heure à compter du 30 juin 2003.

Ces corrections d'écart ne s'appliquent qu'aux salariés embauchés avant le 6 octobre 2003. Les salariés embauchés après cette date auront droit à la correction d'écart lorsqu'ils deviendront éligibles au plein taux de salaire.

Les augmentations de salaire applicables sur le plein taux de salaire 2004, 2005 et 2006 sont applicables sur les corrections d'écart.

Les corrections d'écart seront intégrées au plein taux de salaire seulement le 7 janvier 2007.

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2006 — décembre 2005

Mode de calcul

2006

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2006 par rapport à celui de décembre 2005 est supérieur à 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum 0,5 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré rétroactivement aux taux de salaire du 9 janvier 2006.

• **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure — 3 % du taux horaire, minimum 0,70 \$/heure — salarié de la 2^e équipe qui travaille après 18 h

N.B. Pour la fin de semaine et les jours de fête, à l'exception du lundi de Pâques, la prime est payée également aux salariés de la 1^{re} équipe.

Dimanche : 25 % du taux de base

Chauffeur guide : 1 \$/heure

Entraînement d'un salarié : 3 \$/heure — opérateur, chauffeur et **N** changeur

Réserve changeur : 0,10 \$/heure — changeur qui agit comme réserve sur tout le réseau

Amplitude :

15 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 9 heures et 1 minute et 10 heures, pour la période excédant 9 heures

50 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 10 heures et 1 minute et 12 heures, pour la période excédant 10 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale du salarié

100 % du taux de salaire de base — assignation pour une durée variant entre 12 heures et 1 minute et 12 heures et 30 minutes pour la période excédant 12 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale du salarié

• **Allocations**

Uniformes ou vêtements de travail : fournis par l'employeur tous les 18 mois selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité :

- 1 paire/an — préposé à la cueillette des boîtes à perception
- 2 paires/an — aiguilleur
- 2 paires à la nomination et 1 paire/an par la suite — opérateur de métro
- 1 paire/18 mois — chauffeur de transport adapté

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés personnels**

Le salarié a droit à 6 jours d'absence/an. Sur demande, le salarié peut obtenir le paiement total ou de 3 jours à la fin de janvier ou en juin, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date. Les jours non utilisés sont remboursés le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

Le salarié peut choisir de maintenir son nombre de congés personnels à 6 jours ou de le réduire à 3. Dans ce dernier cas, les 3 jours de congés personnels sont transformés en une semaine variable de congés, 5 jours payés pour 40 heures. Cette semaine supplémentaire est intégrée aux semaines de vacances du salarié.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut bénéficier d'une extension du congé de 6 semaines sans solde si l'état de santé de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit à une prolongation de congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

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 bénéficie (pourvu qu'elle y ait droit, de la banque de congés de maladie ou des prestations d'assurance salaire) d'un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né dans les 20 semaines précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé d'une durée de 5 semaines pendant lesquelles elle reçoit une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, selon les modalités décrites ci-dessous.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ; à 95 % de son traitement de base pour chacune des autres semaines jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

La salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec, pourvu qu'elle y ait droit.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de 12 semaines. Pendant ce congé, la ou le salarié a droit aux mêmes indemnités que celles prévues pour le congé de maternité.

La ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans à compter du début du congé.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde d'au plus 52 semaines.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : le crédit annuel de 9 jours de maladie est réduit immédiatement par la portion de la contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire qui excède le moindre de 50 % de la prime et de 20 heures au taux de base par salarié en fonction au 1^{er} janvier de chaque année.

Si le coût global du régime d'assurance salaire est de plus de 5 jours, 50 % de l'excédent de ces 5 jours est payé par le salarié au moyen du fonds d'assurance tel que décrit ci-dessous.

Il est accordé à l'avance à tout salarié, aux fins de paiement de ses primes d'assurance, un crédit annuel au fonds d'assurance de 0,5 jour en octobre 2003, 2,5 jours au 1^{er} janvier 2004 et 3 jours au 1^{er} janvier 2005.

Après l'affectation des jours de maladie du crédit annuel du fonds d'assurance au paiement de l'assurance salaire, lorsqu'il reste une partie du crédit annuel, celui-ci est affecté au paiement de la prime du salarié pour les régimes de soins dentaires, d'assurance maladie et d'assurance vie.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 9 jours, soit 0,75 jour/mois de service.

Durant les 8 premières journées consécutives d'absence en cas de maladie ou d'accident, le salarié qui a épuisé sa banque de maladie, peut à son choix, utiliser ses congés personnels ou ses journées compensatoires pour couvrir le délai de carence.

Les jours non utilisés sont payés chaque année, à la 2^e période de paie de décembre, au taux de salaire brut en vigueur à cette date.

Sur demande, le salarié peut obtenir le paiement à la fin de janvier ou en juin, et ce, au taux de salaire de base brut en vigueur à cette date.

ANCIENNE BANQUE

Les jours de congés de maladie accumulés sous le régime en vigueur au 1^{er} janvier 1983 sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit, lors de la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, et ce, à 100 % du taux de salaire brut à cette date. Le salarié peut toutefois choisir de se faire rembourser des journées de son ancienne banque, soit un maximum de 5 jours en 2003, 5 jours en 2004, 5 jours en 2005 et 5 jours en 2006.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire de base brut pour une période maximale de 52 semaines

Début : 9^e jour consécutif d'absence, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

Prestation : indemnité équivalant à un pourcentage de salaire de base brut au début de l'invalidité convenu entre les parties, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité mais pas au-delà de 65 ans d'âge

Début : après les prestations de courte durée

3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic et de prévention, sans franchise ; à 80 % des soins de base et à 60 % des soins majeurs après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ; remboursement jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/an/personne

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

L'Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc. (région de Québec)
et
Le Syndicat national des employés de garage du Québec inc. — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (981) 850
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 100 ; hommes : 750
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** mécaniciens, employés de garage et bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 2 novembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 11 février 2009
- **Date de signature :** 28 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
36 heures/sem. pouvant être réparties du lundi au samedi
- **Horaire de travail spécial pour la période des fêtes**
40 heures/sem.

N.B. L'employeur et le syndicat peuvent possiblement modifier les horaires de travail de différentes équipes.

• Salaires

HORS BUREAU

1. Laveur

3 nov. 2002	3 nov. 2003	3 nov. 2004	3 mai 2005	3 nov. 2005
/heure 11,26 \$ (10,88 \$)	/heure 11,54 \$	/heure 11,74 \$	/heure 11,99 \$	/heure 12,24 \$
3 mai 2006	3 nov. 2006	3 fév. 2007	3 nov. 2007	
/heure 12,50 \$	/heure 12,56 \$	/heure 13,00 \$	/heure 13,07 \$	

2. Mécanicien et autres occupations classe A

3 nov. 2002	3 nov. 2003	3 nov. 2004	3 mai 2005	3 nov. 2005
/heure 26,23 \$ (25,34 \$)	/heure 26,89 \$	/heure 27,35 \$	/heure 27,92 \$	/heure 28,51 \$
3 mai 2006	3 nov. 2006	3 fév. 2007	3 nov. 2007	
/heure 29,11 \$	/heure 29,26 \$	/heure 30,28 \$	/heure 30,43 \$	

BUREAU

1. Salarié de bureau, 75 salariés

	3 nov. 2002	3 nov. 2003	3 nov. 2004	3 mai 2005
1 ^{re} année	/heure 13,53 \$ (13,07 \$)	/heure 13,87 \$	/heure 14,11 \$	/heure 14,41 \$
8 ^e année	17,81 \$ (17,21 \$)	18,26 \$	18,57 \$	18,96 \$
3 nov. 2005	3 mai 2006	3 nov. 2006	3 fév. 2007	3 nov. 2007
/heure 14,71 \$ 19,36 \$	/heure 15,02 \$ 19,77 \$	/heure 15,10 \$ 19,87 \$	/heure 15,63 \$ 20,57 \$	/heure 15,71 \$ 20,67 \$

Augmentation générale

3 nov. 2002	3 nov. 2003	3 nov. 2004	3 mai 2005	3 nov. 2005
3,5 %	2,5 %	1,5 %	2 %	2 %
3 mai 2006	3 nov. 2006	3 fév. 2007	3 nov. 2007	3 fév. 2008
2 %	0,5 %	3,5 %	0,5 %	2,5 % *

* Ou l'IPC applicable, soit le plus élevé des deux

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 3 novembre 2002 au 28 septembre 2003. Le montant est payé dans les 20 jours suivant le 28 septembre 2003.

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 28 septembre 2003 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 72 heures au taux de salaire réel alors en vigueur. Le montant est payé en 2 versements, soit le 9 octobre 2003 et le 1^{er} mars 2004.

• Indemnité de vie chère N

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2008 — décembre 2006

Mode de calcul :

2008

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2007 par rapport à celui de décembre 2006 est supérieur à 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 3,5 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré au taux de salaire le 3 février 2008.

• Primes

Chef d'équipe : (0,75 \$) 1 \$/heure

Réparations sur un véhicule routier lourd : 0,50 \$/heure pour la période pendant laquelle un salarié exécute ces réparations

7^e équipe : variable entre 0,69 \$/heure et 1,50 \$/heure

Préposé au service : 3,25 \$/heure — salarié permanent classé compagnon classe A-A/B-B-C et qui exerce l'occupation de préposé au service

Achat et nettoyage de vêtements [N] : 0,15 \$ /heure — salarié de bureau pour compenser l'achat et le nettoyage de ses vêtements

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues — tous les salariés sauf les salariés de bureau et les vendeurs de service

Chaussures de sécurité : «(120 \$) 135 \$/an maximum

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

140 \$/an 145 \$/an 150 \$/an 155 \$/an

Assurance contre l'incendie et le vol – outils : remboursement des outils indiqués sur la liste fournie à l'employeur. Pour les outils électriques et électroniques nécessaires au travail du salarié et approuvés par l'employeur, le remboursement en cas de bris sera de 100 %, soit du coût des réparations, soit du coût de son remplacement, le moindre des deux

Lunettes de sécurité de prescription [N] : fournis et remplacés par l'employeur lorsque requis — salarié permanent

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés mobiles

(14 heures) 18 heures/an

• Congés annuels payés

Années de service			Durée	Indemnité
2003	2004	2007		
1 an	1	1	2 sem.	taux normal ou 4 %
5 ans	5	4	3 sem.	taux normal ou 6 %
10 ans	10	10	4 sem.	taux normal ou 8 %
20 ans	18	18	5 sem.	taux normal ou 10 %
—	25 ans [N]	25	5 sem.	taux normal ou 11 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

18 heures payées et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

18 heures payées et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie 20 \$/salarié à compter du 1^{er} mai 2004, 21 \$/salarié au 3 janvier 2005, 22 \$/salarié au 2 janvier 2006, 23 \$/salarié au 1^{er} janvier 2007, 24 \$/salarié au 31 décembre 2007 et 25 \$/salarié au 29 décembre 2008

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an et plus de service continu a droit à 18 heures/an payables à 100 % de son salaire réel.

Le nouveau salarié a droit à 3 heures payables à 100 % de son salaire réel à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et par la suite, à 3 heures/2 mois de service continu, et ce, jusqu'au 1^{er} janvier suivant la date à laquelle il a complété 1 an de service continu.

Le temps en heures et/ou en partie d'heure de congé de maladie non utilisé est payé entre le 1^{er} et le 15 janvier de chaque année, et ce, à 100 % du salaire réel alors en vigueur.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 10,5 % des gains hebdomadaires du salarié ; le salarié paie 4,5 % de ses gains hebdomadaires réalisés.

16

Caisse populaire Desjardins du Christ-Roi (Joliette)
Caisse populaire Desjardins de Berthier-et-des-Iles
Caisse populaire Desjardins de Montcalm
Caisse populaire Desjardins Le Manoir
Caisse populaire Desjardins de Saint-Roch-de-L'achigan
Caisse populaire Desjardins de Saint-Jean-de-Matha
Caisse populaire Desjardins de la Ouareau
Caisse populaire Desjardins de Saint-Alphonse/Sainte-Béatrix
Caisse populaire Desjardins Dusablé
Caisse populaire Desjardins Saint-Donat de Montcalm
et
Le Syndicat des employées des caisses populaires de Lanaudière — CSN

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 205

• Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 95 % ; hommes : 5 %

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : bureau

• Échéance de la convention précédente : 31 décembre 2002

• Échéance de la présente convention : 31 décembre 2006

• Date de signature : 8 septembre 2003

• Durée normale du travail
5 jours/sem., 35 heures/sem. — niveaux 1 à 4
moyenne de 35 heures/sem. — niveaux 5 et plus

• **Salaires**

1. Commis courant ou administratif et commis-conseil

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min.	/sem. 361,00 \$ (353,48 \$)	/sem. 368,00 \$	/sem. 375,00 \$	/sem. 383,00 \$
max.	466,00 \$ (434,79 \$)	475,00 \$	484,00 \$	494,00 \$

2. Caissière et autres occupations, 72 salariées

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min.	/sem. 392,00 \$ (384,73 \$)	/sem. 400,00 \$	/sem. 408,00 \$	/sem. 416,00 \$
max.	511,00 \$ (477,06 \$)	521,00 \$	532,00 \$	542,00 \$

3. Planificateur financier

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min.	/sem. 802,00 \$ (758,02 \$)	/sem. 818,00 \$	/sem. 834,00 \$	/sem. 851,00 \$
max.	1 094,00 \$ (985,43 \$)	1 116,00 \$	1 138,00 \$	1 161,00 \$

N.B. Application du nouveau régime d'appréciation du rendement.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le salarié a la possibilité d'augmenter le maximum de son échelle salariale à la suite de l'ajout d'un échelon accordé en fonction d'un rendement exceptionnel.

Augmentation générale

ÉCHELLE SALARIALE

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 8 septembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2003 et le 8 septembre 2003.

• **Jours fériés payés**

11 jours

N.B. Si la veille de Noël et la veille du jour de l'An sont des jours ouvrables, la caisse fermera à 12 h, et ce, sans perte de salaire.

• **Congés mobiles**

2 jours/an 1^{er} mai 2003
5 jours/an
 — salarié qui a 1 an d'ancienneté

N.B. Vu la période de transition, 1 congé mobile sera accordé pour la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2003.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6,0 %
5 ans	20 jours	8,0 %
(15) 16 ans	(25) 21 jours	(10 %) 8,4 %
(15) 17 ans	(25) 22 jours	(10 %) 8,8 %
(15) 18 ans	(25) 23 jours	(10 %) 9,2 %
(15) 19 ans	(25) 24 jours	(10 %) 9,6 %
(15) 20 ans	25 jours	10,0 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines, incluant les congés dits de maternité d'un maximum de 26 semaines et le congé parental.

Elle peut répartir son congé à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines. S'il y a danger de fausse couche, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un montant égal à celui du salaire moyen hebdomadaire pour une période de 2 semaines afin de couvrir le délai de carence de l'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre le salaire moyen hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de l'assurance emploi pour une période maximale de 15 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

Pendant le congé d'adoption, l'employeur verse à la ou le salarié admissible à l'assurance emploi 95 % du salaire hebdomadaire brut normal pour 2 semaines et une indemnité égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire brut et les prestations d'assurance emploi pour une période de (15) 10 semaines.

Si la salariée le préfère, elle peut choisir, en lieu et place de l'option de rémunération ci-dessus de se faire octroyer un crédit supplémentaire de 20 jours dans sa caisse de gestion de temps.

4. Congé parental

Le salarié qui devient père et la salariée qui devient mère lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives.

• **Avantages sociaux**

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

Prime : payée à (75 %) 80 % par l'employeur et à (25 %) 20 % par le salarié sauf pour l'assurance vie supplémentaire et l'assurance salaire

1. Assurance vie

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Prime : payée à 100 % par le salarié

2. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à (100 % du salaire des journées d'absence pour la première semaine et à la différence entre son salaire hebdomadaire net au début de l'invalidité et les montants nets des prestations versées par l'assurance salaire de courte durée pour les 16 semaines subséquentes) 100 % de son salaire pour les 2 premières semaines.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur, à compter du 8 septembre 2003, payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié

COURTE DURÉE

Prestation : (75 % du salaire normal pour une période maximale de 16 semaines à compter du 8^e jour civil) 85 % du salaire normal de la 3^e semaine à la 14^e semaine et 80 % du salaire normal de la 15^e semaine à la 26^e semaine d'absence

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

2. Professeur catégorie III, 87 salariés

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004
	/an	/an
éch. 1	62 086 \$ (59 984 \$)	63 600 \$
éch. 23 (éch. 22)	89 144 \$ (87 728 \$)	91 318 \$

3. Professeur catégorie IV

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004
	/an	/an
éch. 1	74 991 \$ (69 587 \$)	76 820 \$
éch. 19 (éch. 18)	98 985 \$ (95 723 \$)	101 399 \$

Augmentation générale

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 30 novembre de chaque année sont augmentés avec effet le 1^{er} décembre suivant en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic pour la durée de la présente convention collective de travail.

Montants forfaitaires

Pour l'année 2003—2004, le professeur permanent qui a atteint le dernier échelon de la catégorie II, à moins d'avoir obtenu une promotion, reçoit un montant forfaitaire de 1 000 \$ réparti en 26 versements.

• Primes

Directeur de département :

(2 478,41 \$) 2 748,41 \$/an
45,65 \$ supplémentaires/professeur
7,60 \$ supplémentaires/activité d'enseignement placée sous la responsabilité administrative du département

Directeur de module et directeur ou responsable de programme et N directeur d'unité d'enseignement :

522,75 \$/an
16,21 \$ supplémentaires/étudiant équivalent temps complet (627,30 \$ supplémentaires/programme additionnel de baccalauréat)
(313,65 \$ supplémentaires/programme additionnel de maîtrise)
(313,65 \$ supplémentaires/programme additionnel de certificat)
627,30 \$ supplémentaires/programme additionnel de baccalauréat, maîtrise, doctorat
313,65 \$ supplémentaires/autre type de programme **N**

Directeur de centres de recherche :

6 943,23 \$/an

Surplus de charge normale de travail :

(4 348,13 \$) 4 550 \$/cours de 3 crédits (portant un sigle et un numéro) donné en appoint par un professeur au-delà de la charge normale

Les primes sont augmentées en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

• Congés annuels payés

Le salarié a droit à 1 mois de vacances/an.

17

L'Université du Québec à Chicoutimi
et
Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (205) 212
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 ; hommes : 152
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professeur
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2009
- **Date de signature :** 22 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
variable selon la tâche
- **Salaires**

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004
	/an	/an
éch. 1	40 824 \$ (39 287 \$)	41 820 \$
éch. 5	45 063 \$ (44 410 \$)	46 162 \$

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical pouvant être vérifié par un médecin de l'université, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire normal pour une durée de (10) 12 semaines.

La salariée qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 66,67 % de son traitement hebdomadaire normal pendant 8 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lesquelles il reçoit une indemnité équivalant à son traitement hebdomadaire normal. La ou le salarié a droit à ce congé si son conjoint n'en bénéficie pas également.

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

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 jours.

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

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

Le congé d'adoption peut être prolongé d'une durée maximale de 2 ans selon les modalités prévues.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime incluant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

L'employeur continue de payer le traitement d'un professeur absent pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à ce que l'assurance salaire prenne effet.

2. Régime de retraite

Le salarié participe au régime de retraite de l'Université du Québec ou à un régime équivalent.

N.B. Il existe un programme d'incitation à la retraite prévoyant le paiement de primes de départ pour compenser la perte actuarielle encourue par le professeur. Il existe également **[N]** un programme de rétention

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 142
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 ; hommes : 62
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2002

• **Date de signature** : 11 septembre 2003

• **Durée normale du travail**

Personnel administratif et de bureau

35 heures/sem.

Personnel ouvrier

38,75 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Auxiliaire de bureau classe 10

1^{er} janv. 2002

/an
25 349 \$
(24 728 \$)

2. Comédien, 35 salariés

1^{er} janv. 2002

	/an
éch. 1	27 029 \$ (26 372 \$)
éch. 12	40 179 \$ (39 192 \$)

3. Technicien en informatique classe 5

1^{er} janv. 2002

	/an
éch. 1	39 759 \$ (38 791 \$)
éch. 7	48 872 \$ (47 685 \$)

HORS BUREAU

1. Aide à la cuisine, 10 salariés

1^{er} janv. 2002

/heure
14,29 \$
(13,94 \$)

2. Menuisier d'atelier et chef d'équipe en cuisine

1^{er} janv. 2002

/heure
18,59 \$
(18,14 \$)

Augmentation générale

1^{er} janv. 2002

2,5 %

• **Primes**

Disponibilité : 1 heure/8 heures au taux de salaire normal

Soir : (0,58 \$) 0,59 \$/heure — salarié dont la moitié des heures ou plus de l'horaire normal est entre 19 h et 24 h

Nuit : le salarié dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est entre 0 h et 7 h a droit à une prime de nuit selon le tableau suivant :

Ancienneté % du salaire horaire

moins de 5 ans	11 %
de 5 à 10 ans	12 %
10 ans et plus	14 %

Fin de semaine : (2,40 \$) 2,46 \$/heure

Chef d'équipe : 5 % du taux horaire au prorata de la durée de l'occupation pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
17 ans	21 jours	taux normal
19 ans	22 jours	taux normal
21 ans	23 jours	taux normal
23 ans	24 jours	taux normal
25 ans	25 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'il survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial.

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pendant son congé de maternité 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime ; pour chacune des semaines pendant lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ses prestations d'assurance emploi ; pour chacune des semaines qui suivent, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours ouvrables payés

De plus, le salarié a droit de prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 10 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont les 2 premiers sont payés.

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

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

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

De plus, la ou le salarié a droit de prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou d'un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié dont la semaine normale de travail est à temps plein ou de 75 % et plus du temps plein, et ce, après 1 mois de service ou de service continu ; payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein, et ce, après 3 mois de service ou de service continu

N.B. Le salarié dont la semaine normale de travail est de 25 % et moins du temps plein n'a pas droit à l'assurance groupe.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 6 400 \$

N.B. Le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein reçoit à titre d'indemnité 50 % du montant prévu.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 40 \$/sem. + 60 % du salaire en excédent de ce montant, minimum 66,67 % de son traitement pour une durée maximale de 52 semaines

Début : après avoir écoulé les congés de maladie ou après un délai de carence de 5 jours ouvrables

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % de l'assurance de courte durée pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie pour le régime de base le moindre des montants suivants, soit 4,50 \$/mois/protection familiale, 1,80 \$/mois/protection individuelle ou le double du montant versé par le salarié pour les prestations prévues au régime de base

4. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

19

Patro Le Prevost inc. (Montréal)
et

**Le Syndicat des travailleuses et travailleurs le Patro
Le Prevost — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 66 ; hommes : 34
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : cols blancs et cols bleus
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005
- **Date de signature** : 8 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem. ou selon les besoins*
* L'expression « selon les besoins » est utilisée ici en référence à des services de types saisonniers.
- **Salaires**

COLS BLANCS

1. Moniteur, 50 salariés

	11 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	7,60 \$	7,70 \$	7,80 \$
éch. 4	8,80 \$	8,90 \$	9,00 \$

2. Animateur du développement communautaire et autres occupations

	11 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,29 \$	12,39 \$	12,49 \$
éch. 4	13,43 \$	13,54 \$	13,65 \$

COLS BLEUS

1. Préposé à la cuisine

	11 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	8,34 \$	8,44 \$	8,54 \$
éch. 4	9,11 \$	9,22 \$	9,33 \$

2. Surveillant d'installations, 4 salariés

	11 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	9,65 \$	9,75 \$	9,85 \$
éch. 4	10,54 \$	10,65 \$	10,76 \$

3. Homme de maintenance

	11 oct. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
	13,95 \$	14,05 \$	14,15 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	entre 0,10 \$/heure et 0,11 \$/heure	entre 0,10 \$/heure et 0,11 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié inscrit sur la liste d'ancienneté le 13 novembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 6 février 2002 au 31 décembre 2002 ainsi que pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 10 octobre 2003. La rétroactivité est versée le 13 novembre 2003.

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : 1 paire/2 ans — préposé à l'entretien et homme de maintenance

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an*	15 jours	6 %
3 ans	20 jours	8 %
12 ans	25 jours	10 %

* Le salarié qui a entre 1 an et 3 ans moins un jour de service doit également avoir complété un minimum de 2 sessions actives.

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La part du salarié sert entre autres à défrayer le coût de l'assurance salaire.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 4 jours/an payés selon le nombre d'heures prévues à son horaire. Les jours de congé de maladie ne sont ni transférables d'une année à l'autre ni monnayables au moment du départ.

Le salarié temporaire* reçoit à chaque période de paie une indemnité égale à 1 % de ses gains en guise de paiement de congé de maladie.

* Dans cette convention collective, le salarié temporaire désigne le salarié qui a terminé sa période de probation et dont les services sont requis, soit à temps plein ou à temps partiel, et ce, dans des circonstances particulières.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite et le salarié permanent qui a complété 700 heures travaillées dans la même année de référence est tenu d'y adhérer.

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.