

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées 2

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

Notes techniques 25

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2004-03-26)

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

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|---|--|----|------|
| PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE | | | |
| Avior produits intégrés inc. (Granby) | Le Syndicat des employés d'Avior de Granby — CSD | 1 | 4 |
| TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION | | | |
| Les Tissages Sherbrooke inc. (Sherbrooke) | L'Association des employés du textile de Sherbrooke inc. — CSD | 2 | 5 |
| PRODUITS TEXTILES | | | |
| Beaulieu Canada usine 4 (Acton Vale) | Le Conseil conjoint du Québec et le Syndicat du vêtement, textile et autres industries, local 2701 — FTQ | 3 | 6 |
| BOIS | | | |
| Produits forestiers Bellerive Ka'N'Enda inc. (Mont-Laurier) | La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ | 4 | 7 |
| MATÉRIEL DE TRANSPORT | | | |
| Manac, division du Groupe Canam Manac inc. (Saint-Georges) | Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9471 — FTQ | 5 | 8 |
| INDUSTRIES CHIMIQUES | | | |
| Pharmetics inc. (Laval) | Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics — CSN | 6 | 9 |
| AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES | | | |
| Centre de conditionnement physique Atlantis inc. (Laval) | Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Atlantis — CSN | 7 | 10 |
| TRANSPORT ET ENTREPOSAGE | | | |
| La Société de transport de Montréal | Le Syndicat du transport de Montréal — CSN | 8 | 11 |
| La Société de transport de Montréal | Le Syndicat des professionnelles et des professionnels de la STM | 9 | 13 |

| Employeur | Syndicat | N° | Page |
|--|---|----|------|
| COMMERCE DE GROS Véhicules automobiles, pièces et accessoires Vast-Auto distribution limitée (Saint-Léonard) | Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vast-Auto limitée — CSN | 10 | 14 |
| COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Sobeys Québec inc. (Saint-Georges-de-Beauce) | Le Syndicat des employé(e)s de Sobeys Québec (SESQ) | 11 | 16 |
| AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL Corporation Alliance Dynamique, Rona L'Entrepôt (Laval) | Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ | 12 | 17 |
| INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES Caisse populaire Desjardins de Rimouski | Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 — FTQ | 13 | 18 |
| SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Montréal | Le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal | 14 | 20 |
| La Ville de Longueuil | Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306, employés de bureau, techniciens et professionnels — FTQ | 15 | 22 |
| SERVICES D'ENSEIGNEMENT L'Université de Montréal | L'Association des médecins cliniciens enseignants de Montréal | 16 | 23 |
| AUTRES SERVICES Buanderie HMR inc. (Beauport) | Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ | 17 | 23 |
| NOTES TECHNIQUES | | | 25 |

**Avior produits intégrés inc. (Granby)
et
Le Syndicat des salariés d'Avior de Granby — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (35) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 19 ; hommes : 31
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 20 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 20 janvier 2006
- **Date de signature :** 11 décembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Concierge

21 janv. 2003 21 janv. 2004 21 janv. 2005

| /heure | /heure | /heure |
|----------------------|----------|----------|
| 9,73 \$ (8,98 \$) | 10,03 \$ | 10,33 \$ |

2. Assemblage/fabrication/formage, 26 salariés

21 janv. 2003 21 janv. 2004 21 janv. 2005

| | /heure | /heure | /heure |
|---------------------|------------------------|----------|----------|
| début (cl. G) | 9,73 \$ (9,47 \$) | 10,03 \$ | 10,33 \$ |
| niveau 8 (cl. T) | 15,17 \$ (14,85 \$) | 15,47 \$ | 15,77 \$ |

3. Autoclave

21 janv. 2003 21 janv. 2004 21 janv. 2005

| | /heure | /heure | /heure |
|----------------------|------------------------|----------|----------|
| début (cl. B) | 12,87 \$ (15,72 \$) | 13,17 \$ | 13,47 \$ |
| niveau 10 (cl. A) | 17,31 \$ (16,99 \$) | 17,61 \$ | 17,91 \$ |

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

21 janv. 2003 21 janv. 2004 21 janv. 2005

| | | |
|----------|---------------|---------------|
| variable | 0,30 \$/heure | 0,30 \$/heure |
|----------|---------------|---------------|

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

1^{re} année

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de février 2004 à janvier 2005 par rapport à celle de février 2003 à janvier 2004 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un montant maximum de 500 \$.

2^e année

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de février 2005 à janvier 2006 par rapport à celle pour la période de février 2004 à janvier 2005 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un montant maximum de 500 \$.

Mode de paiement

Un montant forfaitaire est versé aux salariés jusqu'à un maximum de 500 \$ ou au prorata de ce montant pour les heures normales que le salarié a travaillées pendant la période. Le montant est versé dans les 30 jours suivant la publication de l'IPC concerné, soit à la mi-février 2005 et à la mi-février 2006 respectivement.

- **Primes**

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

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

Chef d'équipe : 1 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : remboursement du coût d'achat, de la réparation et du remplacement si les lentilles sont brisées au travail dans l'exercice normal des fonctions

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

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

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 40 heures de congé de maladie/an, soit du 1^{er} août d'une année au 1^{er} juillet de l'année suivante. Le salarié a droit de prendre un congé de maladie/période de 2,5 mois. Si le salarié n'a pas pris son congé pendant cette période, celui-ci lui est payé à la fin de la période.

De plus, à la fin de chaque période de 12 mois, les heures non utilisées sont payées au salarié au taux de salaire normal.

2

**Les Tissages Sherbrooke inc. (Sherbrooke)
et
L'Association des employés du textile de Sherbrooke
inc. — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 184
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 49 ; hommes : 135
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 février 2002
- **Échéance de la présente convention :** 28 janvier 2008
- **Date de signature :** 20 mai 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Mécanicien de machines fixes**
48 heures/sem. ou plus
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/fin de semaine et (8 heures) 2 fois
8 heures pendant la semaine

• **Salaires**

1. Balayeur, récupérateur de rebuts et 2 autres occupations

| 26 janv. 2003 | 25 janv. 2004 | 30 janv. 2005 | 29 janv. 2006 | 28 janv. 2007 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 12,33 \$ (13,03 \$) | /heure 12,68 \$ | /heure 13,03 \$ | /heure 13,29 \$ | /heure 13,56 \$ |

2. Tisserand, 50 salariés

| 26 janv. 2003 | 25 janv. 2004 | 30 janv. 2005 | 29 janv. 2006 | 28 janv. 2007 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 13,18 \$ (13,88 \$) | /heure 13,53 \$ | /heure 13,88 \$ | /heure 14,16 \$ | /heure 14,44 \$ |

3. Technicien en instrumentation grade 1 et technicien en électricité grade 1

| 26 janv. 2003 | 25 janv. 2004 | 30 janv. 2005 | 29 janv. 2006 | 28 janv. 2007 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 18,69 \$ (19,39 \$) | /heure 19,04 \$ | /heure 19,39 \$ | /heure 19,78 \$ | /heure 20,17 \$ |

Augmentation générale

| | 26 janv. 2003 | 25 janv. 2004 | 30 janv. 2005 | 29 janv. 2006 | 28 janv. 2007 |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| réduction de 0,70 \$/heure | 0,35 \$/heure | 0,35 \$/heure | 2 % | 2 % | |

• **Primes**

Après-midi et soir : 0,18 \$/heure — entre 15 h et 23 h ainsi que pour chaque heure travaillée entre 12 h et 23 h le samedi et le dimanche

Nuit : 0,25 \$/heure — entre 23 h et 7 h

N.B. Le salarié qui a reçu une prime d'équipe spéciale de 0,77 \$/heure, en vertu des dispositions d'une lettre d'entente signée le 30 mars 1979, continue de recevoir cette prime tant et aussi longtemps qu'il est affecté à la 3^e équipe, ce qui comprend tout salarié déplacé de la 3^e équipe plutôt que d'être mis à pied ou bien mis à pied, et ce lorsqu'il revient à la 3^e équipe.

Préposé aux premiers soins : 0,06 \$/heure

Instructeur : 10 % des gains totaux

Chef d'opération : 1,20 \$/heure

(Équipe de fin de semaine : 1 \$/heure — de 7 h le samedi à 7 h le lundi **R**)

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

Le salarié qui a 30 ans et plus d'ancienneté a droit à l'équivalent de 1 jour supplémentaire de congé pour son anniversaire de naissance.

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 3 sem. | 5,0 % |
| 3 ans | 3 sem. | 5,5 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6,5 % |
| 8 ans | 3 sem. | 7,0 % |
| 12 ans | 4 sem. | 8,0 % |
| 15 ans | 4 sem. | 8,5 % |
| 17 ans | 4 sem. | 9,0 % |
| 20 ans | 4 sem. | 10,0 % |
| 25 ans | 5 sem. | 11,0 % |
| 30 ans | 5 sem. | 11,5 % |

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut quitter en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

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

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 11 \$/sem./salarié participant ; la contribution du salarié sert à défrayer plus particulièrement le coût total de la prime de l'assurance salaire.

1. Congés de maladie

Le salarié absent pour une période excédant 7 jours a droit à un congé payé de 8 heures.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à 3 % des gains hebdomadaires totaux du salarié. (Le salarié participant paie un minimum de 1 % de ses gains hebdomadaires totaux. Tout montant supplémentaire de la cotisation hebdomadaire du salarié doit être un multiple de 0,5 % **(R)**)

6

3

**Beulieu Canada usine 4 (Acton Vale)
et
Le Conseil conjoint du Québec
et
Le Syndicat du vêtement, textile et autres industries,
local 2701 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (143) 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 71 ; hommes : 49
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** :
31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006

- **Date de signature** : 1^{er} décembre 2003

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Inspectrice

1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

| | | | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure | /heure |
| 14,94 \$ | 15,23 \$ | 15,65 \$ | 16,12 \$ | 16,61 \$ |
| (14,39 \$) | | | | |

2. Couturière, 25 salariés

1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

| | | | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure | /heure |
| 15,02 \$ | 15,32 \$ | 15,74 \$ | 16,21 \$ | 16,70 \$ |
| (14,47 \$) | | | | |

3. Mécanicien « A »

1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

| | | | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure | /heure |
| 16,55 \$ | 16,88 \$ | 17,35 \$ | 17,87 \$ | 18,40 \$ |
| (15,96 \$) | | | | |

N.B. Il existe un système de boni.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006

| | | | | |
|-----|-----|--------|-----|-----|
| 3 % | 2 % | 2,75 % | 3 % | 3 % |
|-----|-----|--------|-----|-----|

Ajustement

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

Rétroactivité

Le salarié sur la liste d'ancienneté le 27 juin 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 1^{er} décembre 2003. La rétroactivité est versée le 2 août 2003.

• Primes

Soir : 0,35 \$/heure — de 15 h à 23 h **30 juin 2003 1^{er} déc. 2004**
0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

Nuit : 0,45 \$/heure — de 23 h à 7 h **30 juin 2003 1^{er} déc. 2004**
0,50 \$/heure 0,55 \$/heure

Adaptation au marché **(N)** : à compter du ou vers le 5 septembre 2003, l'employeur paie à chaque salarié 0,05 \$/heure travaillée étant donné la particularité du marché et de la nature des opérations exigeant des ajustements fréquents aux exigences de la clientèle

Samedi et dimanche : 0,50 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail :

fournis par l'employeur selon les modalités prévues — mécanicien « A » et balayeur
0,09 \$/heure travaillée remis au salarié en deux versements/an — préposé aux teintures, préposé aux bassins, conducteur de chariot élévateur et entreposeur de produits en cours, à compter du 1^{er} janvier 2004
0,04 \$/heure travaillée remis au salarié en deux versements/an — expéditeur, à compter du 1^{er} janvier 2004

- **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/an

- **Congé mobile** N

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde (qui débute au moment déterminé par le médecin, mais en aucun cas, plus tard que 2 mois avant l'accouchement et qui prend fin au plus tard 12 mois après l'accouchement. Toutefois, ce délai pourra être prolongé avec preuve médicale à l'appui) d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé peut débuter à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se poursuivre après l'accouchement.

La salariée peut cesser de travailler à n'importe quel moment pendant sa grossesse sur la recommandation de son médecin traitant.

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

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 40 % des primes, 45 % à compter du 1^{er} décembre 2003, sauf pour l'assurance salaire dont la prime est payée à 100 % par le salarié.

N.B. Advenant que l'assurance salaire rencontre les exigences de l'assurance emploi, l'employeur fera une demande pour obtenir le remboursement d'une partie des primes selon les dispositions de la loi. Tout remboursement ainsi obtenu sera remis au salarié selon les dispositions prévues.

- 1. **Régime de retraite** N

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

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

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

Produits forestiers Bellerive Ka'N'Enda inc. (Mont-Laurier)

et

La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (50) 70

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6 ; hommes : 64

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 3 février 2003

- **Échéance de la présente convention** : 3 février 2007

- **Date de signature** : 6 novembre 2003

- **Durée normale du travail**
(5 jours/sem., 44) 43,25 heures/sem.

Usine de sciage

(44) 44,5 heures/sem. — quart de jour
(44) 42 heures/sem. — quart de nuit

- **Salaires**

1. Mécanicien classe 1

| 4 févr. 2003 | 4 févr. 2004 | 4 févr. 2005 | 4 févr. 2006 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 13,52 \$ (13,25 \$) | /heure 13,85 \$ | /heure 14,20 \$ | /heure 14,55 \$ |

2. Journalier et autres occupations, 25 salariés

| 4 févr. 2003 | 4 févr. 2004 | 4 févr. 2005 | 4 févr. 2006 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 13,58 \$ (13,25 \$) | /heure 13,92 \$ | /heure 14,27 \$ | /heure 14,63 \$ |

3. Mécanicien classe 3

| 4 févr. 2003 | 4 févr. 2004 | 4 févr. 2005 | 4 févr. 2006 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 17,05 \$ (15,43 \$) | /heure 17,48 \$ | /heure 17,92 \$ | /heure 18,37 \$ |

N.B. Reclassification et création de certaines occupations.

Augmentation générale

| 4 févr. 2003 | 4 févr. 2004 | 4 févr. 2005 | 4 févr. 2006 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % | 2,5 % |

Ajustements

| | 4 févr. 2003 |
|---------------------|---------------|
| mécanicien classe 2 | 1,39 \$/heure |
| mécanicien classe 3 | 1,23 \$/heure |

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 4 février 2003 au 6 novembre 2003.

- (Indemnité de vie chère **R**)

- Primes

Nuit : 0,35 \$/heure

N.B. Cette prime n'est pas incluse dans les taux horaires à l'exception du concierge de nuit pour qui la prime est incluse.

Rotation **N** : 1 \$/heure — mécanicien

Changement de scies à ruban : 0,5 heure au taux normal/jour effectivement travaillé et complété — salarié qui doit changer les scies et mettre les moteurs de ces scies en marche selon les modalités prévues

- Allocations

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

Bottes de sécurité : (100 \$/achat au besoin) 100 \$/an

N.B. Ce montant est indexé selon l'indice des prix à la consommation à chaque date anniversaire de la signature de la convention collective et versé avec la paie qui suit cette date anniversaire **N**.

- Jours fériés payés

11 jours/an

- Congé mobile **N**

1 jour/an

- Congés annuels payés

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

- Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

- Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (100 % du coût de l'assurance vie) également les coûts de la portion de l'assurance vie du régime d'assurance groupe détenu par le syndicat. À compter du 3 novembre 2003, l'employeur paie 50 % du coût total du régime d'assurance groupe selon les modalités prévues.

Manac, division du Groupe Canam Manac inc. (Saint-Georges)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9471 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (625) 525

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 11 ; hommes : 514

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2003

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

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

- **Durée normale du travail**

4 jours/sem., 40 heures/sem.

Fin de semaine

36 heures — usine, pièce, entretien

- Salaires

1. Concierge

| | 1 ^{er} mai 2003 | 1 ^{er} mai 2004 | 1 ^{er} mai 2005 | 1 ^{er} mai 2006 |
|-------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| début | /heure 10,98 \$ (10,65 \$) | /heure 11,31 \$ | /heure 11,64 \$ | /heure 12,05 \$ |
| après 3 ans | 15,68 \$ (15,22 \$) | 16,15 \$ | 16,63 \$ | 17,21 \$ |

2. Carrossier de remorques, 108 salariés

| | 1 ^{er} mai 2003 | 1 ^{er} mai 2004 | 1 ^{er} mai 2005 | 1 ^{er} mai 2006 |
|-------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| début | /heure 11,33 \$ (10,99 \$) | /heure 11,67 \$ | /heure 12,02 \$ | /heure 12,44 \$ |
| après 3 ans | 16,18 \$ (15,70 \$) | 16,67 \$ | 17,17 \$ | 17,77 \$ |

3. Électricien installateur réparateur et ouilleur ajusteur

| | 1 ^{er} mai 2003 | 1 ^{er} mai 2004 | 1 ^{er} mai 2005 | 1 ^{er} mai 2006 |
|-------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| début | /heure 13,96 \$ (13,55 \$) | /heure 14,38 \$ | /heure 14,81 \$ | /heure 15,33 \$ |
| après 3 ans | 19,94 \$ (19,36 \$) | 20,54 \$ | 21,16 \$ | 21,90 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} mai 2003 | 1 ^{er} mai 2004 | 1 ^{er} mai 2005 | 1 ^{er} mai 2006 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3 % | 3 % | 3 % | 3,5 % |

- Primes

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

Nuit : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure (de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité) si le nombre de salariés sous sa responsabilité est inférieur à 8

1 \$/heure si le nombre de salariés sous sa responsabilité est égal ou supérieur à 8

Licence « A2 » : (1 \$) 1,50 \$/heure — électricien installateur réparateur

Formateur : 1 \$/heure

Boni de fin de semaine : 4 heures si le salarié a travaillé (35 heures sur 36 heures,) un minimum de 34 heures ; (par contre, le salarié a une banque de 3 heures non rémunérées/an ; cette banque est utilisée s'il ne peut se présenter à l'intérieur de sa 1^{re} heure de travail) le salarié peut s'absenter une journée complète/année civile sans perdre la prime

• Allocations

Outils personnels : 0,25 \$/heure — mécanicien hydraulique, monteur mécanicien, spécialiste travaux techniques électricien, électricien installateur réparateur, ouvrier ajusteur, technicien entretien « senior » et réparateur de remorques

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

| | Années de service | | Durée | Indemnité | | |
|--------|-------------------|-----------------|--------|-----------|-------|--------|
| | 2003 | 2004 | | 2003 | 2004 | 2005 |
| 1 an | 1 | 1 | 2 sem. | 4,0 % | 4,0 % | 4,0 % |
| 5 ans | 5 | 5 | 3 sem. | 6,0 % | 6,0 % | 6,0 % |
| 7 ans | 7 | 7 | 3 sem. | 7,0 % | 7,0 % | 7,0 % |
| 10 ans | 10 | 10 | 4 sem. | 8,0 % | 8,0 % | 8,0 % |
| 12 ans | 12 | 12 | 4 sem. | 9,0 % | 9,5 % | 9,5 % |
| — | — | 20 ^N | 4 sem. | — | — | 10,0 % |

Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Le régime d'assurance groupe est composé d'un régime de base avec options.

1. Congés de maladie ^N

Pour l'année 2004, le salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé un minimum de 600 heures normales entre le 1^{er} mai 2003 et le 31 décembre 2003 a droit à 1 congé de maladie payable avec le congé des fêtes de 2004 en compensation du congé de maladie.

Pour le salarié qui a travaillé moins de 600 heures durant cette période, le congé de maladie de l'année 2004 est payé en heures au prorata des heures normales qui auraient normalement été travaillées entre le 1^{er} mai 2003 et le 31 décembre 2003 soit 1 200 heures.

À partir du 1^{er} janvier 2005, le salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé un minimum de 920 heures normales dans l'année civile précédente a droit à 2 congés de maladie payables avec le congé des fêtes de l'année courante en compensation des congés de maladie.

Pour le salarié qui a travaillé moins de 920 heures dans l'année civile précédente, les congés de maladie sont payés en heures au prorata des heures normales travaillées, calculé en fonction d'une année de 1 840 heures.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient chacun 3 % des gains bruts du salarié

Le salarié peut verser 1 % de cette contribution dans un fonds de retraite ; l'employeur contribue pour un montant équivalent.

La contribution totale de l'employeur n'excède pas 3 %.

6

Pharmetics inc. (Laval) et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 225

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 100 ; hommes : 125

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 2 octobre 2003

• **Échéance de la présente convention :** 6 octobre 2007

• **Date de signature :** 4 février 2004

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

• Salaires

1. Nettoyeur

| | 4 févr. 2004 | 3 oct. 2004 | 2 oct. 2005 | 1 ^{er} oct. 2006 |
|------|----------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| min. | /heure 10,31 \$ (10,01 \$) | /heure 10,62 \$ | /heure 10,94 \$ | /heure 11,32 \$ |
| max. | 11,86 \$ (11,51 \$) | 12,21 \$ | 12,58 \$ | 13,02 \$ |

2. Opérateur empaquetage, 60 salariés

| | 4 févr. 2004 | 3 oct. 2004 | 2 oct. 2005 | 1 ^{er} oct. 2006 |
|------|----------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| min. | /heure 11,14 \$ (10,82 \$) | /heure 11,48 \$ | /heure 11,82 \$ | /heure 12,24 \$ |
| max. | 12,71 \$ (12,34 \$) | 13,09 \$ | 13,48 \$ | 13,96 \$ |

3. Technicien microbiologique et autres occupations

| | 4 févr. 2004 | 3 oct. 2004 | 2 oct. 2005 | 1 ^{er} oct. 2006 |
|------|----------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| min. | /heure 16,01 \$ (15,54 \$) | /heure 16,49 \$ | /heure 16,98 \$ | /heure 17,58 \$ |
| max. | 18,12 \$ (17,59 \$) | 18,66 \$ | 19,22 \$ | 19,89 \$ |

Augmentation générale

| 4 févr. 2004 | 3 oct. 2004 | 2 oct. 2005 | 1 ^{er} oct. 2006 |
|--------------|-------------|-------------|---------------------------|
| 3 % | 3 % | 3 % | 3,5 % |

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 4 février 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 3 octobre 2003. Le montant est payable dans les 30 jours suivant le 4 février 2004.

• Primes

Soir : 0,65 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| 10 ans | 4 sem. | 8 % |
| 15 ans | 4 sem. | 10 % |
| 20 ans | 5 sem. | 10 % |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date d'accouchement. Cependant, ce congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit au congé de maternité.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours. Le solde des jours non utilisés est payé, au choix du salarié, le ou vers le 15 janvier, le 15 juin ou le 15 décembre, au taux alors en vigueur.

2. Régime de retraite

Le salarié qui a 2 ans et plus de service peut, s'il le désire, participer au REER collectif.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant selon le tableau suivant :

| Service | Contribution de l'employeur |
|-------------------------|--|
| 2 ans à moins de 10 ans | Montant égal à celui versé par le salarié maximum 3 %, 3,5 % à compter du 3 octobre 2004 |
| 10 ans et plus | Montant égal à celui versé par le salarié maximum 4 %, 4,5 % à compter du 3 octobre 2004 |

10

7

Centre de conditionnement physique Atlantis inc. (Laval)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Atlantis — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 75

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 75

• **Statut de la convention** : première convention

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2006

• **Date de signature** : 26 janvier 2004

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

• Salaires

1. Concierge

| 7 sept. 2003 | 5 sept. 2004 | 4 sept. 2005 |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 10,78 \$ | /heure 11,03 \$ | /heure 11,29 \$ |

2. Soudeur, 10 salariés

| 7 sept. 2003 | 5 sept. 2004 | 4 sept. 2005 |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| /heure 15,48 \$ | /heure 15,84 \$ | /heure 16,21 \$ |

3. Électrotechnicien

| | 7 sept. 2003 | 5 sept. 2004 | 4 sept. 2005 |
|------|--------------|--------------|--------------|
| | /heure | /heure | /heure |
| min. | 13,27 \$ | 13,58 \$ | 13,90 \$ |
| max. | 18,34 \$ | 18,77 \$ | 19,21 \$ |

N.B. Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification. Après sa période de probation, le salarié reçoit 95 % du taux de sa classification ou 10 \$/heure, soit le plus élevé des deux. Après 90 jours dans sa classification à la suite de sa période de probation, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

L'électrotechnicien « B » qui a travaillé 24 mois dans sa classification reçoit 75 % du taux de la classification d'électrotechnicien « A », 83 % après 36 mois et 90 % après 48 mois. Après 60 mois, le salarié reçoit le taux de l'électrotechnicien « A ».

Augmentation générale

| 5 sept. 2004 | 4 sept. 2005 |
|--------------|--------------|
| 2,333 % | 2,333 % |

Rétroactivité

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

• Primes

Chef d'équipe :

0,25 \$/heure — salarié qui était chef d'équipe avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective

0,75 \$/heure — salarié nommé après l'entrée en vigueur de la présente convention collective

Ancienneté :

À compter du 5 janvier 2004, le salarié a droit à une prime d'ancienneté selon le tableau suivant :

| Ancienneté | Montant |
|------------|---------------|
| 1 an | 0,20 \$/heure |
| 2 ans | 0,40 \$/heure |
| 3 ans | 0,60 \$/heure |
| 4 ans | 0,80 \$/heure |
| 5 ans | 1,00 \$/heure |

• Allocations

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

Bottes ou souliers de sécurité : remboursement jusqu'à un maximum de 90 \$/12 mois, 100 \$ à compter du 1^{er} septembre 2004 pour le salarié qui a terminé sa période de probation.

N.B. L'employeur rembourse également le prix des bottes de travail devenues inutilisables et qui doivent être remplacées au cours de l'année contractuelle.

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• 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 2 sont rémunérés

3. Congé parental

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

N.B. L'employeur peut accorder un congé sans solde en continuité des droits parentaux prévus.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime afin de couvrir entièrement le coût des garanties dans l'ordre prioritaire suivant, soit l'assurance maladie, l'assurance vie et l'assurance salaire de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à 1 jour de congé de maladie et à 2 jours après 2 ans d'ancienneté. À compter du 1^{er} septembre 2004, le salarié qui a 3 ans d'ancienneté a droit à 3 jours de congé de maladie. Les jours non utilisés sont payés au salarié dans les 15 jours de la fin de l'année contractuelle, et ce, au taux horaire alors en vigueur.

Les congés de maladie peuvent être utilisés par le salarié à titre de congés mobiles selon les modalités prévues.

8

**La Société de transport de Montréal
et
Le Syndicat du transport de Montréal — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 798)
2 068

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 203 ; hommes : 1 865

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** entretien

• **Échéance de la convention précédente :** 4 janvier 2003

• **Échéance de la présente convention :** 6 janvier 2007

• **Date de signature :** 19 janvier 2004

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

Cantonniers parcoureurs

10 heures/j, 40 heures/sem. — sauf lorsque assignés à la permanence, selon leurs tours

Salariés de l'entretien des équipements fixes et préposés à l'entretien de la division de l'entretien sanitaire
moyenne de 40 heures/sem.

Mécaniciens de machines fixes affectés à l'opération des chaudières
moyenne de 42 heures/sem.

* Incluant la période de repas de 30 minutes payées.

• Salaires

1. Manœuvre, aide et préposé à l'entretien

9 janv. 2003 11 janv. 2004 9 janv. 2005 8 janv. 2006

| | | | |
|------------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure |
| 19,26 \$ | 19,65 \$ | 20,15 \$ | 20,66 \$ |
| (19,26 \$) | | | |

2. Réparateur de châssis, peintre, plombier et autres occupations, 1 091 salariés

| | | | | |
|------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 9 janv. 2003 | 11 janv. 2004 | 9 janv. 2005 | 8 janv. 2006 |
| 2 ^e classe | /heure 23,24 \$ (23,24 \$) | /heure 23,71 \$ | /heure 24,31 \$ | /heure 24,93 \$ |
| 1 ^{re} classe | 23,67 \$ (23,67 \$) | 24,15 \$ | 24,76 \$ | 25,39 \$ |

3. Dépanneur et opérateur de dynamomètre

9 janv. 2003 11 janv. 2004 9 janv. 2005 8 janv. 2006

| | | | |
|------------|----------|----------|----------|
| /heure | /heure | /heure | /heure |
| 24,59 \$ | 25,09 \$ | 25,73 \$ | 26,38 \$ |
| (24,59 \$) | | | |

Augmentation générale

11 janv. 2004 9 janv. 2005 8 janv. 2006

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

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure — entre 18 h et 24 h

Nuit* : 1,30 \$/heure — entre 0 h 01 et 6 h

* Le salarié de nuit peut renoncer à sa prime de nuit et recevoir en échange une réserve de jours de crédit pour absence de 12 jours ouvrables/année civile payés au taux de salaire normal. Le droit à ces 12 jours ouvrables d'absence est accordé à l'avance au début de chaque année.

Dimanche : 25 % du taux normal

Remplacement d'un contremaître : 1 \$/heure

Remplacement d'un chef d'équipe :

0,75 \$/heure

Instructeur à l'entraînement : 0,75 \$/heure

Préposé au nettoyage d'équipement, moteur ou pièce de bâtiments ou partie de bâtiments, à la vapeur et/ou power wash/fusil : 0,50 \$/heure

Préposé au soufflage manuel des bogies de voitures de métro : 0,50 \$/heure

Préposé au jet de sable : 0,50 \$/heure — cette prime ne s'applique pas à tout salarié préposé au jet de sable qui utilise un cabinet de sablage

Changement de quart : 50 % du taux de salaire normal pour chacune des heures travaillées pendant le 1^{er} jour de travail du changement et le 1^{er} jour de retour au quart normal

Disponibilité : 100 % du taux horaire normal — salarié qui doit rester en disponibilité à son lieu de travail pendant sa demi-heure de repas ; la prime s'applique pour la partie de la période de repas qui est payée

Préposé à l'entretien assigné au déplacement des voitures de métro pour fins de soufflage et de lavage : 0,75 \$/heure

Scaphandre [N] : 0,50 \$/heure — salarié qui utilise une combinaison complète avec cagoule et système d'adduction d'air lors de l'exécution de son travail normal

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (200 \$) 250 \$/an ^{1^{er} janv. 2006} 260 \$/an — salarié de métier

Outils métriques : l'employeur paie le coût de remplacement

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

* Tous les salariés bénéficient d'un système d'allocation basé sur la valeur, transformée en points, de chacun des vêtements identifiés ainsi que sur la valeur totale accordée à chaque classification

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés personnels

3 jours maximum, payés et déduits du crédit de maladie du salarié ou pris sans solde à son choix s'il n'a plus de crédit

N.B. Le salarié peut s'absenter 3 fois/an, chaque absence étant au moins de 1 heure.

• 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 |

N.B. Le salarié qui compte 15 ans de service sur un horaire de nuit acquiert le droit à 6 semaines de vacances payées pourvu qu'il soit encore de nuit au moment où il prend ses vacances.

Le salarié qui compte 20 ans de service sur un horaire de nuit acquiert le droit à 1 jour de vacances supplémentaires, ainsi que pour chaque année subséquente jusqu'à un maximum de 5 jours, pourvu qu'il soit encore de nuit au moment où il prend ses vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Pour chacune des 2 semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, la salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire normal ; à la différence entre 95 % de son salaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour chacune des 15 semaines où elle est admissible aux prestations d'assurance emploi ; à une indemnité égale à 95 % de son salaire normal pour chacune des 3 semaines qui suivent, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée peut toucher des prestations supplémentaires de chômage dans les cas suivants : insuffisance de semaines d'emploi assurables pour avoir droit aux prestations d'assurance emploi, observation du délai de carence, prestations d'assurance emploi épuisées. La somme de ces prestations ne peut être supérieure à 95 % du salaire normal.

La salariée qui y a droit conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines. Ce congé peut être prolongé par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

Le salarié a droit à des prestations de la manière prévue au congé de maternité, et ce, seulement pour la période où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations de l'assurance emploi.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

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

2. Congés de maladie

Au début de la 1^{re} journée de la 1^{re} période de paie qui se termine en janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit cumulatif de 15 jours/an, soit 1,25 jour/mois.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la STM au régime d'assurance salaire qui excède 2,5 jours/salarié couvert par ce régime au taux de salaire normal et l'excédent est payé au moyen d'un fonds d'assurance.

Les jours ou parties de jour non utilisés au 31 décembre d'une année sont payés au salarié dans la 3^e semaine du mois de janvier suivant au taux de salaire normal en vigueur au 31 décembre précédent.

Les jours accumulés au crédit du salarié sous le régime en vigueur le 2 janvier 1988 sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, et ce, à 100 % du taux normal de son dernier salaire.

3. Assurance salaire

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

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires N

Le régime de soins dentaires est en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2004

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

Frais assurés : remboursement à 100 % diagnostic et prévention, 80 % des soins de base et 60 % des soins majeurs jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/an/personne assurée après une franchise de 25 \$/an/protection individuelle et 50 \$/an/protection familiale ou monoparentale sauf pour diagnostic et prévention qui ne nécessitent aucune franchise

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

9

La Société de transport de Montréal et Le Syndicat des professionnelles et des professionnels de la STM

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (161) 208
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 45 ; hommes : 163
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 11 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 6 janvier 2007
- **Date de signature :** 16 janvier 2004
- **Durée normale du travail**
(7,25 heures/j) 5 jours/sem., (36,25) 36 heures/sem.

- **Salaires**
1. Analyste classe 7, ingénieur classe 7 et autres occupations de la classe 7

| | 12 janv. 2003 | 11 janv. 2004 | 9 janv. 2005 | 8 janv. 2006 |
|--------------|----------------|---------------|--------------|--------------|
| | /an | | | |
| min. | 37 706,76 \$ | 38 460,76 \$ | 39 422,24 \$ | 40 407,64 \$ |
| (min. cl. 9) | (43 576,52 \$) | | | |
| max. cl. 7 | 47 149,44 \$ | 48 092,20 \$ | 49 294,44 \$ | 50 526,84 \$ |
| (max. cl. 9) | (54 486,12 \$) | | | |

- 2. Ingénieur classe 11 et autres occupations de la classe 11, 89 salariés

| | 12 janv. 2003 | 11 janv. 2004 | 9 janv. 2005 | 8 janv. 2006 |
|------|----------------|---------------|--------------|--------------|
| | /an | | | |
| min. | 51 296,44 \$ | 52 322,40 \$ | 53 630,72 \$ | 54 971,28 \$ |
| | (51 296,44 \$) | | | |
| max. | 64 183,60 \$ | 65 467,48 \$ | 67 103,92 \$ | 68 781,44 \$ |
| | (64 183,60 \$) | | | |

2. Avocat, notaire

| | 12 janv. 2003 | 11 janv. 2004 | 9 janv. 2005 | 8 janv. 2006 |
|------|--------------------------------|---------------|--------------|--------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| min. | 67 374,32 \$ (67 374,32 \$) | 68 721,64 \$ | 70 439,72 \$ | 72 200,96 \$ |
| max. | 84 281,60 \$ (84 281,60 \$) | 85 967,44 \$ | 88 116,60 \$ | 90 319,32 \$ |

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

| 11 janv. 2004 | 9 janv. 2005 | 8 janv. 2006 |
|---------------|--------------|--------------|
| 2 % | 2,5 % | 2,5 % |

14

• Primes

Disponibilité :

1 heure de salaire au taux normal/8 heures et moins de disponibilité — salarié qui doit répondre en dehors de son horaire normal de travail aux appels reçus sur téléavertisseur ou téléphone cellulaire fournis par l'employeur
50 % du taux de salaire normal — pour chaque intervention sur les appareils fournis par l'employeur
100 % du taux de salaire normal — pour chaque intervention sur les appareils fournis par l'employeur, et ce, les jours de Noël et du Premier de l'an

Technique **N** :

À compter du 11 janvier 2004, les salariés sur les postes de classes 11 et 12 appartenant à la famille de l'ingénierie et exploitation, soit l'analyste, l'ingénieur, l'ingénieur spécialiste et l'architecte ont droit à un montant équivalant à 0,43 du montant statutaire* selon le tableau suivant :

| Classe | Montant de la prime | | |
|--------|---------------------|-------------|-------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 |
| 11 | 1 007,39 \$ | 2 065,16 \$ | 3 101,34 \$ |
| 12 | 1 119,33 \$ | 2 294,63 \$ | 3 445,95 \$ |

* Le montant statutaire correspond à la progression annuelle à l'intérieur de chaque classe permettant au salarié de cheminer jusqu'au maximum prévu à cette classe.

N.B. Le salarié a droit à la prime technique 1 an après avoir atteint le maximum de sa classe.

• Jours fériés payés

(13) 15 jours/an

N.B. De ces 15 jours, (2) 4 jours sont utilisés pour combler les jours ouvrables compris entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement ou peuvent être utilisés immédiatement avant ou après la période des fêtes. De ces 4 jours **N**, 2 jours maximum peuvent être monnayés, et ce, au choix du salarié.

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-------------|
| 1 | 3 sem. | taux normal |
| 3 | 4 sem. | taux normal |
| 15 ans | 5 sem. | taux normal |
| (25) 20 ans | 6 sem. | taux normal |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée bénéficie des dispositions de la politique corporative d'assistance à la naissance.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 3 jours ouvrables consécutifs payés.

La ou le salarié bénéficie des dispositions de la politique corporative d'assistance à l'adoption.

4. Congés pour événements religieux **N**

1 jour payé à l'occasion du baptême, de la confirmation et de la première communion d'un enfant du conjoint

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour la protection individuelle et payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié pour la protection familiale

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour la protection individuelle et payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié pour la protection familiale

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

10

Vast-Auto distribution limitée (Saint-Léonard)
et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vast-Auto limitée — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (45) 59

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 13 ; hommes : 46

• **Statut de la convention :** renouvellement

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

• **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2002

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

• **Date de signature** : 5 décembre 2003

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

• **Salaires**

BUREAU

1. Salarié de bureau classe « B », 5 salariés

| | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| début | /heure 8,20 \$ (7,88 \$) | /heure 8,60 \$ | /heure 8,86 \$ | /heure 9,13 \$ |
| après 72 mois | 12,02 \$ (11,56 \$) | 13,02 \$ | 13,61 \$ | 14,22 \$ |
| 1^{er} oct. 2006 | | | | |
| | /heure 9,40 \$ 14,65 \$ | | | |

2. Salarié de bureau classe « A »

| | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| début 12,02 \$ | /heure 12,62 \$ (11,56 \$) | /heure 13,00 \$ | /heure 13,39 \$ | /heure |
| après 72 mois | 14,36 \$ (13,81 \$) | 15,08 \$ | 15,53 \$ | 16,00 \$ |
| 1^{er} oct. 2006 | | | | |
| | /heure 13,79 \$ 16,48 \$ | | | |

HORS BUREAU

1. Salarié d'entrepôt classe « B », 40 salariés

| | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| début | /heure 8,20 \$ (7,88 \$) | /heure 8,60 \$ | /heure 8,86 \$ | /heure 9,13 \$ |
| après 72 mois | 12,02 \$ (11,56 \$) | 13,02 \$ | 13,61 \$ | 14,22 \$ |
| 1^{er} oct. 2006 | | | | |
| | /heure 9,40 \$ 14,65 \$ | | | |

2. Salarié d'entrepôt classe « A »

| | 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| début | /heure 12,02 \$ (11,56 \$) | /heure 12,62 \$ | /heure 13,00 \$ | /heure 13,39 \$ |
| après 72 mois | 14,36 \$ (13,81 \$) | 15,08 \$ | 15,53 \$ | 16,00 \$ |
| 1^{er} oct. 2006 | | | | |
| | /heure 13,79 \$ 16,48 \$ | | | |

Augmentation générale

| 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 | 1 ^{er} oct. 2006 |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 4 % | 5 % | 3 % | 3 % | 3 % |

SALARIÉS DE BUREAU ET D'ENTREPÔT CLASSE « B »

| 1 ^{er} oct. 2002 | 1 ^{er} oct. 2003 | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 | 1 ^{er} oct. 2006 |
|---------------------------|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 4 % | 0,50 \$/heure ¹ 1,00 \$/heure ² | 3 % | 3 % | 3 % |

¹ À 3, 6 et 12 mois d'ancienneté dans l'échelle salariale

² À 24, 36, 48, 60 et 72 mois d'ancienneté dans l'échelle salariale

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2002 au 5 décembre 2003. La rétroactivité est payée dans les 20 jours suivant le 5 décembre 2003.

Ajustements

| | 1 ^{er} oct. 2004 | 1 ^{er} oct. 2005 |
|--|---------------------------|---------------------------|
| Salariés de bureau et d'entrepôt classe « B », sauf sur le taux à l'embauche | 0,20 \$/heure | 0,20 \$/heure |

• **Allocations**

Uniforme et vêtements de travail :

1 uniforme/2 ans — salarié permanent de l'entrepôt fournis par l'employeur lorsque requis selon les modalités prévues — autres salariés qui ont à travailler près des portes l'hiver

Bottines de sécurité : (7 \$/mois à l'emploi depuis le 1^{er} novembre de l'année précédente) 96 \$/an — salarié permanent de l'entrepôt

• **Jours fériés payés**

10 jours + 2 demi-jours/an

• **Congé mobile** **N**

1 jour/an — salarié permanent

N.B. Entre le 1^{er} décembre et le 15 décembre, l'employeur paie cette journée au salarié qui n'en a pas bénéficié pendant l'année.

• **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 a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (20) 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant 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) 5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental **N**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant ou un régime équivalent est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur à l'exception de la prime de l'assurance salaire de longue durée ainsi que les primes visant les personnes à charge qui sont payées à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

À compter du 1^{er} décembre de chaque année, le salarié permanent (qui a 12 mois d'ancienneté reçoit 3,33 heures de congé/mois cumulables jusqu'à un maximum de 40 heures) a droit à une banque de 5 jours. Les congés de maladie sont déduits de la banque du salarié à compter de la 1^{re} journée d'absence pour maladie jusqu'à ce que le salarié devienne admissible au régime d'assurance salaire.

Les congés non utilisés au 30 novembre de l'année suivante sont remboursés au taux normal alors en vigueur, et ce, à raison de 8 heures/jour de congé. Le paiement est effectué au plus tard le 15 décembre suivant.

2. Régime de retraite

(Il existe un REER collectif sans participation de l'employeur pourvu que 50 % au moins des salariés soient intéressés à participer.)

Cotisation : le salarié permanent qui a 1 an de service continu contribue pour un minimum de 1 % de son salaire brut. L'employeur contribue pour l'équivalent de 1 % du salaire brut du salarié permanent sous la forme d'un supplément de revenu qui s'ajoute aux contributions de ce dernier. Cette disposition s'applique après 1 an de la date d'embauche du salarié.

16

11

**Sobeys Québec inc. (Saint-Georges-de-Beauce)
et
Le Syndicat des employé(e)s de Sobeys Québec (SESQ)**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 123
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 72 ; hommes : 51
- **Statut de la convention :** première
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la présente convention :** 3 janvier 2007
- **Date de signature :** 16 décembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur

| | 4 janv. 2004 | 6 juin 2004 | 5 juin 2005 | 4 juin 2006 |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| /heure | | | | |
| min. | 7,30 \$ | 7,30 \$ | 7,30 \$ | 7,30 \$ |
| max. | 9,41 \$ ¹ | 9,60 \$ ² | 9,80 \$ ³ | 10,00 \$ ⁴ |

¹ après 5 400 heures + 6 mois

² après 5 400 heures + 12 mois

³ après 5 400 heures + 18 mois

⁴ après 5 400 heures + 24 mois

2. Commis A et B, 91 salariés

| | 4 janv. 2004 | 6 juin 2004 | 5 juin 2005 | 4 juin 2006 |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| /heure | | | | |
| min. | 7,34 \$ | 7,34 \$ | 7,34 \$ | 7,34 \$ |
| max. | 12,31 \$ ¹ | 12,56 \$ ² | 12,81 \$ ³ | 13,06 \$ ⁴ |

¹ après 6 000 heures + 54 mois

² après 6 000 heures + 60 mois

³ après 6 000 heures + 66 mois

⁴ après 6 000 heures + 72 mois

3. Assistant gérant du rayon des viandes

| | 4 janv. 2004 | 6 juin 2004 | 5 juin 2005 | 4 juin 2006 |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| /heure | | | | |
| min. | 9,53 \$ | 9,53 \$ | 9,53 \$ | 9,53 \$ |
| max. | 15,33 \$ ¹ | 15,62 \$ ² | 15,91 \$ ³ | 16,21 \$ ⁴ |

¹ après 6 000 heures + 48 mois

² après 6 000 heures + 54 mois

³ après 6 000 heures + 60 mois

⁴ après 6 000 heures + 66 mois

Augmentation générale

| 6 juin 2004 | 5 juin 2005 | 4 juin 2006 |
|-------------|-------------|-------------|
| 2 % | 2 % | 2 % |

N.B. Accordé sur le maximum de l'échelle salariale

Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 16 décembre 2003 et qui est encore à l'emploi au moment du paiement a droit à un boni de signature équivalant à 2 % du salaire total gagné au cours de l'année 2003. Ce boni est payé dans les 21 jours suivant le 4 janvier 2004.

• Primes

Nuit : 0,80 \$/heure

Boni de Noël :

Un boni de Noël équivalant à 0,5 % du salaire total gagné au cours des 26 périodes complètes de paie précédant le 2^e samedi de novembre est versé au salarié qui a 1 an, mais moins de 2 ans d'ancienneté en date du paiement.

Un boni de Noël équivalant à 0,75 % du salaire total gagné au cours des 26 périodes complètes de paie précédant le 2^e samedi de novembre est versé au salarié qui a 2 ans, mais moins de 3 ans d'ancienneté en date du paiement.

Un boni de Noël équivalant à 1 % du salaire total gagné au cours des 26 périodes complètes de paie précédant le 2^e samedi de novembre est versé au salarié qui a 3 ans d'ancienneté en date du paiement.

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 60 \$/an maximum ^{1^{er} janv. 2006} 70 \$/an maximum

N.B. Les chaussures de sécurité sont remplacées au besoin

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

- **Jours fériés payés**

7 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné au cours des 12 mois précédents ledit congé.

- **Congés mobiles**

3 jours/an maximum

N.B. Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé mobile par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné au cours des 12 mois précédents ledit congé.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui ne doit pas dépasser 70 semaines après la fin de la grossesse.

- 2. **Congé de paternité**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié permanent a droit le ou vers le 15 janvier de chaque année à 40 heures de congé de maladie.

Le salarié à temps partiel qui travaille en moyenne 24 heures et plus/sem. a droit le ou vers le 15 janvier de chaque année à 16 heures de congés de maladie.

Les heures non utilisées en cours d'année sont payées le ou vers le 1^{er} février de chaque année au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

- 2. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

Corporation Alliance Dynamique, Rona L'Entrepôt (Laval) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (225) 176

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 71 ; hommes : 105

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : commerce

- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2003

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

- **Date de signature** : 6 février 2004

- **Durée normale du travail**

(6) 7 à 9 heures/j, 40 heures/sem. (ou alternance de 32 et 48 heures/sem.)

- **Salaires**

1. Tous les salariés

| | 1 ^{er} sept. 2003 | 1 ^{er} sept. 2004 | 1 ^{er} sept. 2005 | 1 ^{er} sept. 2006 |
|------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /heure | /heure | /heure | /heure |
| min. | 7,70 \$* | 7,70 \$* | 7,70 \$* | 7,70 \$* |
| max. | 14,56 \$ | 14,85 \$ | 15,15 \$ | 15,45 \$ |
| | 1^{er} sept. 2007 | | | |
| | /heure | | | |
| min. | 7,70 \$* | | | |
| max. | 15,84 \$ | | | |

* Si nécessaire, ce taux de salaire sera ajusté de façon à ce qu'il soit maintenu en tout temps, pendant la durée de la présente convention collective, à 0,40 \$ au-dessus du taux de salaire minimum fixé par le gouvernement du Québec.

Augmentation générale

| 1 ^{er} sept. 2003 | 1 ^{er} sept. 2004 | 1 ^{er} sept. 2005 | 1 ^{er} sept. 2006 | 1 ^{er} sept. 2007 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2 %* | 2 %* | 2 %* | 2 %* | 2,5 %* |

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle.

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Le salarié reçoit, toutes les fois qu'il a complété une période de 1 040 heures effectivement travaillées, une augmentation de 2 % par rapport à son taux horaire normal.

Boni de signature

Le salarié permanent à l'emploi lors du versement du boni de signature qui a terminé sa période de probation et qui est au maximum de l'échelle salariale a droit à un boni de signature de 1 000 \$.

Le salarié permanent à l'emploi lors du versement du boni de signature qui a terminé sa période de probation et qui est en progression dans l'échelle salariale a droit à un boni de signature de 500 \$.

Le salarié à temps partiel à l'emploi lors du versement du boni de signature et qui a terminé sa période de probation a droit à un boni de signature de 300 \$.

• **Primes**

Nuit : 0,75 \$/heure — salarié qui travaille au moins 50 % des heures entre (0) 23 h et 8 h et qui a moins de 2 000 heures travaillées

1,25 \$/heure **N** — autre salarié qui travaille au moins 50 % des heures entre (0) 23 h et 8 h et qui a plus de 2 000 heures travaillées

• **Allocations**

Souliers de sécurité : 70 \$/an ou 140 \$/2 ans — salarié qui a complété sa période de probation

70 \$/période de 2 080 heures travaillées ou 140 \$/période de 4 160 heures travaillées **N** — salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation

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

• **Jours fériés payés**

7 jours/an + **N** 4 heures pour le matin du 26 décembre

• **Congés mobiles**

(1) 2 jours/an — salarié permanent qui justifie de 6 mois de service continu

(2) 3 jours/an — salarié permanent qui justifie de (60) 24 mois de service continu

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2004, la fête des Patriotes et la fête de l'Action de grâces sont remplacées par 2 jours supplémentaires de congés mobiles qui sont accordés au salarié permanent qui justifie de 60 jours de service continu.

• **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|--------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4 % |
| 4 ans | 3 sem. | 6 % |
| (10) 9 ans | 4 sem. | 8 % |

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé n'excédant pas 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement à partir de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de paternité

(2) 3 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

(2) 3 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 a droit à un congé parental sans solde d'au plus 52 semaines.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

N.B. Au cours de l'année 2004, l'employeur s'engage à offrir une police d'assurance collective modulaire incluant de l'assurance dentaire.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à 1 jour/année de service complétée jusqu'à un maximum de 5 jours/an.

À compter du 1^{er} janvier 2004, le salarié à temps partiel a droit à 1 jour/an et à 2 jours/an à compter du 1^{er} janvier 2006 **N**.

Les congés de maladie sont payés à 80 % du taux en vigueur, et ce, à compter de la 1^{re} journée d'absence.

Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année en cours sont monnayables et payables à 100 % du taux en vigueur au plus tard le (31) 15 janvier suivant.

13

Caisse populaire Desjardins de Rimouski et Le Syndicat des employées et employé professionnels et de bureau, section locale 575 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 144

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 132 ; hommes : 12

• **Statut de la convention :** renouvellement

N.B. Cette convention constitue la 1^{re} entente à la suite de la fusion de plusieurs caisses.

• **Catégorie de personnel :** bureau

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008

• **Date de signature :** 16 décembre 2003

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Caissière, 51 salariées

| | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| min. | /sem. 392,40 \$ | /sem. 400,25 \$ | /sem. 408,25 \$ | /sem. 416,42 \$ |
| max. | 510,90 \$ | 521,12 \$ | 531,54 \$ | 542,17 \$ |

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

| | |
|-----------|-----------|
| /sem. | /sem. |
| 424,75 \$ | 433,25 \$ |
| 553,01 \$ | 564,07 \$ |

2. Planificateur financier

| | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /sem. | /sem. | /sem. | /sem. |
| min. | 1 005,46 \$ | 1 025,58 \$ | 1 046,10 \$ | 1 067,02 \$ |
| max. | 1 372,46 \$ | 1 399,90 \$ | 1 427,90 \$ | 1 456,46 \$ |

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

| | /sem. | /sem. |
|--|-------------|-------------|
| | 1 088,36 \$ | 1 110,13 \$ |
| | 1 485,59 \$ | 1 515,30 \$ |

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

À compter du 1^{er} janvier 2004 [N], l'employeur met en vigueur le régime d'intéressement Desjardins.

À compter du 1^{er} janvier 2005, 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

| | | | |
|----------|-----|-----|-----|
| variable | 2 % | 2 % | 2 % |
|----------|-----|-----|-----|

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

| | |
|-----|-----|
| 2 % | 2 % |
|-----|-----|

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2003.

• Jours fériés payés

11 jours

• Congés mobiles

4 jours + 2 demi-journées/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | ndemnité |
|-------------------|-------------|-----------------------|
| 2003 | 2006 | |
| 1 an | 1 | 15 jours |
| 5 ans | 5 | 20 jours |
| 10 ans | 16 | 21 jours |
| 12 ans | 17 | 22 jours |
| 14 ans | 18 | 23 jours |
| 16 ans | 19 | 24 jours |
| 18 ans | 20 | 25 jours |
| | | 6,0 % ou taux normal |
| | | 8,0 % ou taux normal |
| | | 8,4 % ou taux normal |
| | | 8,8 % ou taux normal |
| | | 9,2 % ou taux normal |
| | | 9,6 % ou taux normal |
| | | 10,0 % ou taux normal |

Congés supplémentaires

Le salarié qui, au cours d'une année civile, a complété 15 ans de service et plus dans le Mouvement des caisses Desjardins bénéficient des avantages prévus au tableau ci-après :

| Ancienneté | Durée | Montant |
|------------|--------|----------|
| 15 ans | — | 250 \$ |
| 20 ans | — | 500 \$ |
| 25 ans | 1 sem. | 500 \$ |
| 30 ans | 2 sem. | 750 \$ |
| 35 ans | 3 sem. | 1 000 \$ |
| 40 ans | 4 sem. | 1 000 \$ |

Ces vacances supplémentaires sont attribuées pour l'année de l'anniversaire seulement et doivent être prises dans l'année de référence où le salarié y a droit.

Le montant peut être encaissé ou versé dans un REER, au choix du salarié.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 27 semaines. Ce congé ne peut cependant débuter avant la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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 18 semaines après la date de l'accouchement.

À la suite de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde dont la durée ne peut excéder 52 semaines continues.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Pendant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée qui a un statut permanent 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 semaines. La contribution de l'employeur se limite à 40 % du salaire hebdomadaire brut normal de la salariée.

2. Congé de paternité

Le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

Pendant le congé de paternité, l'employeur verse au salarié qui a un statut permanent 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 10 semaines. La contribution de l'employeur se limite à 40 % du salaire hebdomadaire brut normal du salarié.

Si le salarié préfère, il 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.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

Pendant le congé d'adoption, l'employeur verse au salarié qui a un statut permanent 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 10 semaines. La contribution de l'employeur se limite à 40 % du salaire hebdomadaire brut normal du salarié.

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

Si la ou le salarié préfère, il 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.

• 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 80 % par l'employeur et à 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 % de son salaire pour les 2 premières semaines.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 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 mensuel 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.

20

14

La Ville de Montréal et Le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (113) 185
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 ; hommes : 165
- **Statut de la convention :** renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*.
- **Catégorie de personnel :** scientifique
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 18 décembre 2003
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

| | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| min. | 46 856 \$ | 47 039 \$ | 48 215 \$ | 49 420 \$ |
| max. | 74 840 \$ | 76 337 \$ | 78 245 \$ | 80 201 \$ |

2. Scientifique conseiller technique, scientifique chef de section et scientifique de section

| | 1 ^{er} janv. 2002 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /an | /an | /an | /an |
| min. | 75 751 \$ | 77 266 \$ | 79 198 \$ | 81 178 \$ |
| max. | 88 643 \$ | 90 416 \$ | 92 676 \$ | 94 993 \$ |

Augmentation générale

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

• Primes

Soir et nuit : 15 % du traitement normal — sauf pour le salarié dont l'horaire est sur une base annuelle, le salarié dont l'horaire est personnalisé et pour le salarié sur l'horaire 9-10

Conditions particulières : 7,12 \$/j — travail ou partie de travail exécuté dans l'air comprimé ou dans un tunnel

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. Le salarié à l'emploi de la Ville a droit à 2 jours supplémentaires fixés entre Noël et le Jour de l'an

À cette fin, le samedi qui précède ces congés, le salarié se voit créditer 14 heures dans sa banque de congés mobiles.

• Congé mobile

39 heures/an

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|------------|-------------|
| 1 an | 70 heures | taux normal |
| 2 ans | 105 heures | taux normal |
| 5 ans | 140 heures | taux normal |
| 15 ans | 175 heures | taux normal |
| 20 ans | 210 heures | taux normal |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée sur le certificat, si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit à un congé continu et sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans.

La salariée peut s'absenter sans solde pour un examen lié à la grossesse effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a complété 20 semaines de service à la Ville a droit à une indemnité égale à 90 % de son traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence de l'assurance emploi ; pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, elle a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie des prestations de maternité, mais sans toutefois excéder 15 semaines ; pour chacune des semaines où elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi et qui suivent la période prévue de 15 semaines, mais sans excéder la 20^e semaine de congé de maternité, la salariée a droit à une indemnité égale à 90 % de son traitement hebdomadaire.

Toutefois, la salariée qui a accumulé au sens du régime d'assurance emploi suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi a droit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, à un montant forfaitaire qui correspond au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations.

2. Congé de paternité

5 jours payés

De plus, le salarié a droit à un congé continu et sans solde d'une durée maximale de 2 ans après la naissance ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans.

3. Congé d'adoption

5 jours payés

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

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint ou son propre enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école a droit à un congé sans solde de 20 semaines consécutives qui comprend obligatoirement la prise en charge de l'enfant.

La ou le salarié a droit de prolonger le congé d'adoption par un congé sans solde jusqu'à 2 ans à compter de la prise en charge de l'enfant ou à un congé partiel sans solde d'au plus 2 jours/sem. pouvant s'échelonner sur une période de 2 ans.

SALARIÉ ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La ou le salarié qui a complété 20 semaines de service à la Ville avant le début de son congé d'adoption a droit à une indemnité égale à 90 % de son traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence ; pour chacune des semaines où elle ou il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, elle ou il a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute déduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il bénéficie des prestations pour fins d'adoption, mais sans toutefois dépasser 10 semaines.

Toutefois, la ou le salarié qui a accumulé au sens du régime d'assurance emploi suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé d'adoption pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi a droit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé d'adoption, à un montant forfaitaire qui correspond au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 2 fois le salaire annuel

N.B. Il existe une indemnité en cas de mutilation ou de décès accidentel avant la retraite.

2. Congé de maladie

Au 1^{er} mai de chaque année, l'employeur accorde par anticipation un crédit d'heures de maladie de 2 fois le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire à raison de 1/12 par mois complet de service. Le salarié doit utiliser son crédit d'heures en maladie pour couvrir le délai de carence prévu à l'assurance salaire de courte durée.

Au 30 juin de chaque année, les heures non utilisées et acquises lors de l'année précédente sont payées au taux de salaire normal du 30 avril précédent. Toutefois, au 30 avril de chaque année, la totalité du solde non utilisé du crédit d'heures acquis pour la période comprise entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril suivant, peut, au choix du salarié, être compensée en heures de vacances portées au crédit de sa banque d'heures de vacances de l'année en cours.

Le salarié a droit d'utiliser 5 fois/an le crédit d'heures de maladie pour des congés personnels, et ce, sans excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail.

3. Assurance maladie

Frais assurés : frais médicaux complémentaires, frais dentaires et optiques

4. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire pour une période maximale de 26 semaines

Début : 6^e jour ouvrable

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire pour la durée de l'invalidité, jusqu'à la retraite ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 28^e semaine d'invalidité

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**La Ville de Longueuil
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 306, employés de bureau, techniciens et
professionnels — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (290) 900

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 655 ; hommes : 245

- **Statut de la convention :** renouvellement

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*.

- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, professionnel
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 15 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 33,75 heures/sem. ou 40 heures/sem.

• Salaires

1. Dactylo grade 1

| | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /sem. | /sem. | /sem. | /sem. |
| min. | 461,68 \$ | 466,30 \$ | 475,62 \$ | 486,56 \$ |
| max. | 550,69 \$ | 556,20 \$ | 567,32 \$ | 580,37 \$ |

2. Préposé aux télécommunications, préposé au traitement de données et autres occupations, 203 salariés

| | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /sem. | /sem. | /sem. | /sem. |
| min. | 529,78 \$ | 535,07 \$ | 545,77 \$ | 558,33 \$ |
| max. | 635,86 \$ | 642,21 \$ | 655,06 \$ | 670,12 \$ |

3. Chargé de projet informatique et autres occupations

| | 1 ^{er} janv. 2003 | 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | /sem. | /sem. | /sem. | /sem. |
| min. | 897,19 \$ | 906,17 \$ | 924,29 \$ | 945,55 \$ |
| max. | 1 099,15 \$ | 1 110,14 \$ | 1 132,35 \$ | 1 158,39 \$ |

Augmentation générale

| 1 ^{er} janv. 2004 | 1 ^{er} janv. 2005 | 1 ^{er} janv. 2006 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 % | 2 % | 2,3 % |

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 15 octobre 2003 ainsi que le salarié retraité ou décédé depuis le 1^{er} janvier 2003 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 15 octobre 2003. Le montant est payé au plus tard le 15 janvier 2004.

- **Primes**

Quart : 0,85 \$/heure — salarié dont la journée de travail débute avant 8 heures 30 ou après 12 h

Disponibilité : 10 % du salaire normal quotidien pour chaque journée de mise en disponibilité — salarié en disponibilité pour cause de dépannage, remplacement, soutien ou assistance technique

Chef d'équipe ou de groupe : taux de la classe supérieure suivante

Ancienneté :

| Service | Congés |
|---------|-----------|
| 5 ans | 0,6 jour |
| 10 ans | 1,2 jour |
| 15 ans | 1,8 jour |
| 20 ans | 2,4 jours |
| 25 ans | 3,0 jours |
| 30 ans | 3,6 jours |
| 35 ans | 4,2 jours |

- **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

15 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|-------------|
| 1 an | 10 jours | taux normal |
| 2 ans | 15 jours | taux normal |
| 5 ans | 20 jours | taux normal |
| 14 ans | 25 jours | taux normal |
| 25 ans | 30 jours | taux normal |

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant l'accouchement a droit à un congé se terminant au plus tard 18 semaines après la date de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

2. Congé de paternité

6 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

6 jours, dont 3 sont 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 se terminant au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption après que l'enfant lui a été confié.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance vie de base et l'assurance facultative en cas de mutilation et décès accidentels ; payée à 82 % par l'employeur pour l'assurance maladie et les soins dentaires ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de longue durée et l'assurance vie facultative.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 5 jours de congés de maladie.

Le salarié n'est pas rémunéré pour le 1^{er} jour d'absence.

Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de l'année courante.

Le salarié qui a épuisé sa banque de congés de maladie de 5 jours bénéficie si nécessaire d'une 6^e journée d'absence payée pour maladie non remboursable en fin d'année si non utilisée.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

16

L'Université de Montréal
et
L'Association des médecins cliniciens enseignants de Montréal

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (109) 164
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 29 ; hommes : 135
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professeur
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2007
- **Date de signature** : 31 octobre 2003
- **Durée normale du travail**
variable

• Salaires

1. Chargé d'enseignement

| | 1 ^{er} juin 2003 |
|---------|---------------------------|
| | /an |
| éch. 1 | 45 346 \$ (43 918 \$) |
| éch. 11 | 53 694 \$ (52 004 \$) |

2. Professeur titulaire, 94 salariés

| | 1 ^{er} juin 2003 |
|---------|----------------------------|
| | /an |
| éch. 14 | 87 748 \$ (84 986 \$) |
| éch. 25 | 106 094 \$ (102 754 \$) |

Augmentation générale

| 1 ^{er} juin 2003 | 1 ^{er} juin 2004 |
|---------------------------|---------------------------|
| 3,25 % | 4 % * |

* ou politique salariale du gouvernement + 1 %

N.B. Au 1^{er} juin 2005, l'augmentation est accordée au minimum selon la politique salariale du gouvernement + 1 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} juin 2003.

Assurance groupe

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

17

Buanderie HMR inc. (Beauport)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (61) 80
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 ; hommes : 30
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : autres services
- **Échéance de la convention précédente** : 9 juillet 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2008
- **Date de signature** : 27 novembre 2003
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Trieur**
de 35 à 40 heures/sem.
- **Préposé à la buanderie**
de 15 à 40 heures/sem. — basse saison
40 heures et plus/sem. — haute saison

23

• Salaires

1. Trieur

| <u>27 nov. 2003</u> | |
|---------------------|----------------------|
| | /heure |
| début | 7,40 \$ (7,40 \$) |
| éch. 4 | 7,70 \$ (7,70 \$) |

2. Préposé à la buanderie, 50 % des salariés

| <u>27 nov. 2003</u> | |
|---------------------|----------------------|
| | /heure |
| début | 7,40 \$ (7,40 \$) |
| éch. 16 | 9,50 \$ (9,50 \$) |

3. Nettoyage à sec

| <u>27 nov. 2003</u> | |
|---------------------|----------------------|
| | /heure |
| début | 7,60 \$ (7,60 \$) |
| éch. 16 | 9,65 \$ (9,65 \$) |

Augmentation générale

Le 27 novembre 2003, le salarié reçoit le taux de l'échelon de son occupation représentant une augmentation d'environ 2 % de son taux de salaire alors en vigueur.

Rétroactivité

Le salarié qui a complété sa période de probation et qui est à l'emploi le 27 novembre 2003 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant au montant d'augmentation de salaire horaire résultant de son intégration salariale au 27 novembre 2003, et ce, pour toutes les heures travaillées dans la période du 10 juillet 2003 au 27 novembre 2003. Le montant correspondant aux augmentations reçues pour les heures normales travaillées depuis le 10 juillet 2003 jusqu'au 27 novembre 2003 exclusivement sera soustrait de cette rétroactivité.

La rétroactivité est payée en deux versements, le premier dans les 15 jours suivant le 27 novembre 2003 et le second dans les 30 jours suivant le premier versement.

• Primes

Responsabilité : (0,98 \$) 1 \$/heure — salarié nommé adjoint au contremaître

Samedi et dimanche :

(0,30 \$/heure — du 1^{er} mai au 31 octobre)

0,20 \$/heure — si le salarié a travaillé 800 heures pour l'employeur

0,25 \$/heure — si le salarié a travaillé 5 000 heures pour l'employeur

0,30 \$/heure — si le salarié a travaillé 6 500 heures pour l'employeur

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

8 jours/an

N.B. Pour chaque jour férié payé, l'employeur verse au salarié à temps partiel une indemnité égale à 0,004 du salaire gagné pendant les 52 semaines précédant le congé.

• Congés annuels payés

| Années de service | Durée | Indemnité |
|-------------------|----------|-----------|
| 1 an | 2 sem. | 4,0 % |
| 5 ans | 3 sem. | 6,0 % |
| 10 ans | 17 jours | 6,8 % |
| (15) 13 ans | 18 jours | 7,2 % |
| (16) 14 ans | 19 jours | 7,6 % |
| (17) 15 ans | 4 sem. | 8,0 % |

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée (qui a complété sa période de probation) a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (27) 18 semaines continues qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur ainsi que le partage des primes entre l'employeur et le salarié permanent.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié engagé sur une base permanente a droit à un crédit de 20 heures de congés de maladie/an, 24 heures à compter du 1^{er} mai 2004, 28 heures au 1^{er} mai 2005 et 30 heures au 1^{er} mai 2006.

Le salarié à temps partiel qui a accumulé 1 200 heures d'ancienneté a droit, au 1^{er} mai suivant et, par la suite au 1^{er} mai de chaque année, à un crédit de 8 heures de congé de maladie [N].

De plus, le salarié à temps partiel qui a accumulé 1 200 heures travaillées pendant l'année de référence précédant le 1^{er} mai a droit, à cette date, à un crédit supplémentaire de 8 heures de congé de maladie **N**.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 mai de l'année suivante.

2. Soins dentaires **N**

Prime : à compter du 10 juillet 2004, l'employeur paie un maximum de 0,18 \$/heure travaillée, et ce, au régime de soins dentaires des TUAC du Québec

N.B. Pour le salarié qui a complété sa période de probation après le 10 juillet 2004, l'employeur rembourse au régime un montant correspondant aux heures travaillées pendant sa période de probation sans excéder une période de 6 mois calculée en remontant depuis la date de la fin de sa période de probation, et ce, sans excéder le 10 juillet 2004.

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.