

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2004-05-27) 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 et crédits 32

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2004-05-27)

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
BOISSONS			
Molson Canada (Montréal)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	1	4
Société du Groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) (Saint-Laurent)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	2	6
BOIS			
Uniboard Canada inc., division Val-d'Or	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 3057 — FTQ	3	7
Industries Maibec inc., division Saint-Théophile	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9153 — FTQ	4	9
Boa-Franc inc. (Saint-Georges)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9153 — FTQ	5	10
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT			
Meuble Idéal Itée (Saint-Charles-de-Bellechasse)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	6	12
IMPRIMERIE ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Multi-Reliures S.F. inc. (Shawinigan)	Le Syndicat des employés de Multi-Reliures S.F. inc.	7	13
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Corus SEC (Cap-de-la-Madeleine)	Le Syndicat des employés de bureau de l'aluminium des Trois-Rivières — CSD	8	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Sixpro (Notre-Dame-du-Bon-Conseil)	Le Syndicat des salariés en revêtement de produits chimiques — CSD	9	15
Velan inc. (Saint-Laurent et Montréal)	Le Syndicat national des employés de Velan — CSN	10	16
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Héroux Devtek, division trains d'atterrissage, Hochelaga Aérospatiale inc., division de Devtek Aérospatiale, filiale de Héroux Devtek inc. (Laval)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1758, affiliée au district 11 — FTQ	11	17
Groupe Multina inc. (Dubois et Nadeau inc.) (Drummondville)	Le Conseil conjoint du Québec et le Syndicat du vêtement, textile et autres industries — FTQ	12	19
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Produits biologiques Shire (Laval et Sainte-Foy)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3783 — FTQ	13	20
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Disque Americ inc. (Drummondville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	14	21
COMMERCE DE GROS Articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction			
Jacques Laferté limitée (Drummondville)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	15	23
COMMERCES DE GROS Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Novexco inc. (Laval)	L'Association des travailleurs de Sopa	16	24
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Belœil	Le Syndicat des employés municipaux de Belœil — CSN	17	25
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Les employés du réseau ambulancier	Le Syndicat des techniciens ambulanciers – RETAQ – FSSS — CSN	18	27
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Hôtel Plaza de la Chaudière inc. (Hull)	Le Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie de l'Outaouais — CSN	19	29
Château M.T. inc. (Mont-Tremblant)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ	20	30
NOTES TECHNIQUES			32

**Molson Canada (Montréal)
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et
ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (843) 915
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 35 ; hommes : 880
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et distribution
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 21 décembre 2010
- **Date de signature :** 12 février 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Service du brassage**
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.
- **Mécanicien à la station thermique**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Emballage — ligne de fût**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Horaires de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 37 heures
- **Salaires**

1. Salarié de production, 490 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	19,15 \$ (26,85 \$)	19,50 \$	19,92 \$	20,34 \$
max.	27,35 \$ (26,85 \$)	27,85 \$	28,45 \$	29,05 \$

1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009 1^{er} avril 2010

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
	/heure	/heure	/heure
	20,76 \$	21,25 \$	21,74 \$
	29,65 \$	30,35 \$	31,05 \$

2. Homme de métier

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	22,02 \$ (30,88 \$)	22,42 \$	22,90 \$	23,39 \$
max.	31,45 \$ (30,88 \$)	32,03 \$	32,72 \$	33,41 \$

1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009 1^{er} avril 2010

	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010
	/heure	/heure	/heure
	23,87 \$	24,43 \$	25,00 \$
	34,10 \$	34,90 \$	35,71 \$

N.B. Restructuration d'échelle.

À compter du 27 mars 2004, il n'y aura plus de commission payée pour la vente et la livraison du fût.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
1,86 %	1,83 %	2,15 %	2,11 %
1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	
2,06 %	2,36 %	2,31 %	

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2005 — mars 2004
2006 — mars 2005
2007 — mars 2006
2008 — mars 2007
2009 — mars 2008
2010 — mars 2009

Mode de calcul

2005

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2005 par rapport à celui de mars 2004 dépasse 4,5 %, l'excédent est payé.

2006, 2007, 2008, 2009 et 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est payé sous forme de montant forfaitaire pour toutes les heures travaillées, incluant les vacances et les congés fériés, en mai 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010 respectivement.

• Primes

Soir : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — début entre 11 h et 17 h 59

Nuit : (1,15 \$) 1,20 \$/heure — début entre 18 h et 5 h 59

Équipe rotative : (1,05 \$) 1,10 \$/heure

Polyvalence :

0,25 \$ ou 0,50 \$/heure, selon le cas — salarié du service de brassage
(4 \$/jour) 0,50 \$/heure — salarié du service de la clientèle

Préposé à l'inventaire et à la réception : (15 \$) 20 \$/sem. — section entrepôt

N.B. À l'entrepôt CDM, le salarié qui agit comme préposé pour l'inventaire hebdomadaire reçoit 10 \$/semaine.

Supplément : 0,25 \$/heure — salarié de production/distribution classe I et jockey

Opérateur d'entraîneur [N] : 0,25 \$/heure — département du brassage

Vidéojet : 0,50 \$/heure — salarié qui travaille dans le groupe vidéojet

Éloignement : 1 \$/heure du temps de parcours des destinations La Malbaie, Forestville, Baie-Comeau et Sept-Îles — salarié du service du transport

(Opérations d'accrochage et de décrochage : 11 \$ — lors d'une assignation pour l'utilisation d'un tracteur du service à la clientèle [R])

(Vérification de la machinerie : 3 \$/sem. — opérateur de chariot élévateur [R])

(Chef de groupe : 15 \$/sem. — entrepôt, expédition et service du parc des véhicules [R])

(Livraison de bière en fût)

(0,14 \$/baril vendu — vendeur adjoint **R**)
(0,20 \$/baril vendu — vendeur **R**)

• Allocations

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

Outils personnels : remplacés par l'employeur et/ou achat de nouveaux outils maximum (400 \$) 450 \$/an — hommes de métier

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

Lavage et nettoyage d'uniformes :

(150 \$) 160 \$/an — salariés de production, sauf les salariés du service technique
(190 \$) 200 \$/an — service à la clientèle et service du transport

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

(12) 11 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 3 ans et plus de service continu reçoit 20 % de la paie totale de vacances à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

N.B. Le salarié remplaçant a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

2. Congé d'adoption

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

N.B. Le salarié remplaçant a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

	2005	2006	2007
— salarié : (52 000 \$) 66 500 \$	68 000 \$	69 500 \$	71 000 \$
	<u>2008</u>	<u>2009</u>	
	72 500 \$	75 000 \$	

— mort accidentelle : (52 000 \$) 66 500 \$ 2005 2006
68 000 \$ 69 000 \$

2007	2008	2009
71 000 \$	72 500 \$	75 000 \$

— mutilation accidentelle : variable selon la perte subie

— retraité :

4 000 \$ — retraite normale ou anticipée

5 000 \$ jusqu'à 65 ans et 4 000 \$ par la suite — retraite d'invalidité ou anticipée spéciale

2. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 48 heures à raison de 100 % du salaire de base.

(Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés ou convertis en jours de congé jusqu'à concurrence de 5 jours.) Le salarié qui, au 31 mars a pris une seule journée ou moins de maladie, au cours de l'année précédente, peut convertir les jours non pris en jours de congé sans solde jusqu'à concurrence de 5 jours.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 1^{re} heure, accident ; 25^e heure, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire de base pour les 78 premières semaines et, par la suite, 66,67 % du salaire hebdomadaire de base en vigueur à la 78^e semaine, et ce, jusqu'à la 104^e semaine d'invalidité ou 65 ans d'âge en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments de prescription et autres frais admissibles après une franchise annuelle de (15 \$) 30 \$/personne ou (25 \$) 40 \$/famille jusqu'à un maximum à vie de 25 000 \$/personne pour les salariés actifs, 10 000 \$/personne pour les salariés inactifs ; soins d'un physiothérapeute ou d'un orthophoniste 15 \$/traitement, maximum 20 traitements/personne/an ; chiropraticien maximum 1 000 \$/an ; ostéopathe, psychologue, psychiatre, acupuncteur, podiatre et massothérapeute jusqu'à concurrence de 500 \$/spécialiste/personne/an ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins ordinaires jusqu'à un maximum de 1 000 \$/an/personne ; à 75 % des soins importants et à 50 % des soins orthodontiques jusqu'à un maximum à vie de (4 000 \$) 6 000 \$/personne

6. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue maximum 35 \$/an/personne ; remboursement de 1 paire de lentilles, monture jusqu'à concurrence de 75 \$ pour la 1^{re} prescription et 75 \$ si la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles ; lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 200 \$ à vie ; frais remboursés 1 fois/24 mois, 1 fois/12 mois pour les moins de 18 ans

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

7. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie (1,08 \$) 1,12 \$/heure payée jusqu'à concurrence de 2 080 heures/an

À compter du 1^{er} janvier 2004, les cotisations supplémentaires suivantes sont requises :

0,18 \$/heure payée jusqu'à concurrence de 2 080 heures/an afin d'assister au financement de l'élimination de la réduction pour la rente au conjoint pour chaque année future de service créditée

0,16 \$/heure payée jusqu'à concurrence de 2 080 heures/an afin d'assister au financement de l'élimination de la réduction pour la rente au conjoint pour les années de service créditées entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2003. Cette seconde cotisation spéciale ne sera plus requise après le 31 décembre 2010.

La cotisation de l'employeur sera égale à la somme nécessaire à la constitution des rentes prévues par le régime de retraite selon la recommandation de l'actuaire, moins la cotisation salariale.

6

2

Société du Groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) (Saint-Laurent) et L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (500) 490
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production, entrepôt et livraison
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2006
- **Date de signature :** 18 janvier 2004
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

GROUPE DE L'INTÉRIEUR

1. Préposé à la production et autres occupations

18 janv. 2004 1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

/heure	/heure	/heure
23,32 \$	23,87 \$	24,37 \$
(23,32 \$)		

2. Électronicien

18 janv. 2004 1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

/heure	/heure	/heure
28,59 \$	29,24 \$	29,84 \$
(28,59 \$)		

GROUPE DE L'EXTÉRIEUR

1. Aide-livreur conventionnel

18 janv. 2004 1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

/jour	/jour	/jour
199,20 \$	203,60 \$	207,60 \$
(199,20 \$)		

2. Représentant des ventes

18 janv. 2004 1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

/an	/an	/an
55 557 \$	56 701 \$	57 741 \$
(55 557 \$)		

Augmentation générale

1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

0,55 \$/heure 0,50 \$/heure

Ajustement

Électronicien et électricien **1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005**
0,10 \$/heure 0,10 \$/heure

Montant forfaitaire

Au cours du mois de janvier 2004, l'employeur verse au salarié permanent à l'emploi le 4 décembre 2003 et au salarié occasionnel qui a complété sa période de probation le 4 décembre 2003, un montant forfaitaire de 700 \$ à la condition que le salarié soit encore à l'emploi à la date du paiement. Sur demande, le montant peut être versé au REER collectif du salarié.

• Primes

Équipe : sauf équipe permanente de jour (0,95 \$) 1 \$/heure — début avant 18 h (1,15 \$) 1,20 \$/heure — début après 18 h

Samedi et dimanche : (1,60 \$) 1,65 \$/heure

Chef d'équipe : 0,70 \$/heure de plus que le taux de salaire le plus élevé de la fonction des salariés qu'il doit surveiller — salarié désigné pour surveiller 2 salariés et plus et qui est également responsable de la quantité et de qualité du travail par ces salariés

Travail à l'extérieur : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — vérificateur et pompiste qui doivent travailler continuellement à l'extérieur, du 1^{er} octobre au 30 avril

Licence en réfrigération : (0,20 \$) 0,40 \$/heure travaillée en réfrigération — mécanicien détenteur d'une licence reconnue

Formateur [N] : 0,60 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

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

Bottines ou souliers de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels :

(300 \$) 350 \$/an — mécanicien de la flotte ou du garage

(150 \$) 175 \$/an — technicien du groupe extérieur

• Jours fériés payés

13 jours/an

8 jours/an — salarié occasionnel

• **Congés annuels payés**

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

N.B. Le salarié du groupe de l'extérieur payé à salaire de base et commission a droit au pourcentage seulement à titre d'indemnité.

Le salarié occasionnel qui a 1 an et plus de service a droit à 2 semaines de vacances payées à 4 %.

Congés supplémentaires

Le salarié a droit à 2 semaines supplémentaires payées au taux de 4 % lors de ses 25^e, 30^e, 35^e, 40^e et 45^e années de service.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur
 — salarié : 32 000 \$
 — conjoint : 5 000 \$
 — enfant : 2 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an et plus de service continu au 31 (août) janvier de chaque année a droit au paiement d'un maximum de (48) 56 heures/an d'absence due à la maladie, (50) 60 heures pour le salarié travaillant sur un horaire de 4 jours de 10 heures. Ce paiement est un montant égal à 100 % de la rémunération prévue pour les jours fériés payés.

Le salarié permanent qui n'a pas 1 an de service continu a droit à 0,5 jour/mois de service continu, payé à 100 % de la rémunération prévue pour les jours fériés payés.

Les jours non utilisés sont payés au salarié au cours du mois de (septembre) février de chaque année jusqu'à concurrence de (6) 7 jours ou (5) 6 jours, selon le cas.

Le salarié qui, à la fin de l'année contractuelle, a un crédit non utilisé de 40 heures et plus a droit à un congé d'absence d'une semaine complète de travail pourvu qu'il n'ait pas été absent durant l'année contractuelle pour toute raison autre que celles prévues.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié
 Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'à un maximum de 650 \$/sem. pour une période maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais du médical majeur après une franchise de 10 \$/personne et 20 \$/famille ; ce plan inclut un maximum de 400 \$/an pour visites à des paramédicaux, incluant chiropraticien, acupuncteur et massothérapeute à raison de 40 \$/visite et un maximum de 100 \$ pour frais de radiographie ; examen de la vue 35 \$/24 mois

5. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 75 % de la contribution du salarié.

À compter du 1^{er} janvier 2004 [N], le salarié qui contribue déjà pour le maximum au régime de retraite de l'employeur et qui participe également au REER collectif, bénéficie d'une contribution de l'employeur à ce REER qui est égale à 75 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de 1,5 % du salaire normal gagné par le salarié au cours de l'année.

3

**Uniboard Canada inc., division Val-d'Or
 et
 Syndicat canadien des communications, de l'énergie
 et du papier, local 3057 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (174) 172
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 7 ; hommes : 165
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
- **Date de signature :** 18 mars 2004
- **Durée normale du travail**
Salarié permanent
 8 heures/j, 40 heures/sem.
Groupe 1 – alternance sur 4 équipes
 12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier de réserve, journalier de jour

1 ^{er} juill. 2003	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006
/heure 17,13 \$ (16,83 \$)	/heure 17,53 \$	/heure 17,98 \$	/heure 18,48 \$
1^{er} juill. 2007			
/heure 19,08 \$			

2. Préposé à l'expédition, préposé au magasin et autres occupations, 36 salariés

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

/heure 19,21 \$ (18,91 \$)	/heure 19,61 \$	/heure 20,06 \$	/heure 20,56 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} juill. 2007

/heure
21,16 \$

3. Support aux opérations **N**

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

/heure 24,99 \$	/heure 25,39 \$	/heure 25,84 \$	/heure 26,34 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

1^{er} juill. 2007

/heure
26,94 \$

Augmentation générale

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

0,30 \$/heure 0,40 \$/heure 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

1^{er} juill. 2007

0,60 \$/heure

• Primes

Soir : 0,25 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,35 \$/heure — de 0 h à 8 h

Soit et nuit : 0,40 \$/heure — salarié du groupe 1 qui travaille de 20 h à 8 h, sauf le samedi et le dimanche

Chef d'équipe : 2 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : remplacés par l'employeur

Vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues au salarié qui s'engage à les porter

• Jours fériés payés

4 jours/an — groupe 1, alternance sur 4 équipes

5 jours/an — autres salariés

• Congés mobiles

8 jours/an — groupe 1, alternance sur 4 équipes

7 jours/an — autres salariés

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
2 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	7 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
25 ans N	6 sem.	12 % ou taux normal

* Le salarié de la réserve n'a droit qu'au pourcentage seulement.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a terminé sa période de probation

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a terminé sa période de probation

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié à plein temps, sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel

— mort ou mutilation accidentelle : varie de 25 % à 100 % du capital

— conjoint : 8 000 \$

— enfant : 4 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire normal jusqu'à un maximum de 525 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 3^e jour, maladie
LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du revenu mensuel jusqu'à un maximum de 2 250 \$/mois moins toute prestation d'un régime étatique, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à partir de la 183^e journée consécutive d'invalidité, accident ; à partir de la 190^e journée, maladie

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'hospitalisation d'une chambre pendant au moins 12 heures consécutives jusqu'à concurrence du montant d'une chambre semi-privée ; remboursement à 100 % des frais de médicaments prescrits ; 100 % des frais paramédicaux admissibles, maximum 400 \$/année civile ; une franchise de 30 \$/an/salarié ou par famille s'applique pour l'ensemble des frais assurés

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais pour diagnostic, prévention et restauration, et à 50 % des frais de prosthodontie ; remboursement maximal de 1 500 \$/personne à charge/année civile selon l'échelle des tarifs de l'année en cours, et ce, après une franchise de 25 \$/an/salarié ou par famille pour l'ensemble des frais assurés

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement de 300 \$/24 mois consécutifs pour les frais de lunettes ou de lentilles cornéennes pour la durée de l'assurance

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant verse un montant égal à 3,5 % de son salaire de base de l'année jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année plus 5 % de ce même salaire de base en excédent ; l'employeur verse le solde des cotisations requises pour capitaliser les prestations.

Il existe un régime de retraite anticipée.

4

**Industries Maibec inc., division Saint-Théophile
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
9153 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 80
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7 ; hommes : 73
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 14 juin 2003
- **Échéance de la présente convention** : 14 juin 2007
- **Date de signature** : 9 mars 2004
- **Durée normale du travail**
 - Opération sur 1 équipe**
8 heures/j, 40 heures/sem.
5 jours/sem., 40 heures/sem. — préposé à la balance, mécanicien/garage et mécanicien/usine
 - Opération sur 2 équipes**
ÉQUIPE DE JOUR
8 heures/j, 40 heures/sem. — usine de paillis
5 jours/sem., (44) 42 heures/sem. — usine de bardeaux et préposé entretien/usine
 - ÉQUIPE DE SOIR**
(9) 9,5 heures/j, (36) 38 heures/sem. — usine de bardeaux
10 heures/j, 40 heures/sem. — usine de paillis, préposé entretien/usine et opérateur de chargeur transporteur classe I/cour/usine de paillis
 - Cour/usine de bardeaux**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
 - Opérateur de chargeur transporteur classe III/cour/usine de paillis**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
 - Équipe de fin de semaine**
34 heures/sem. — opérateur de broyeur/cour/usine de bardeaux
(34) 36 heures/sem. — opérateur de chargeur transporteur classe I/cour/usine de paillis

• Salaires

1. Journalier et préposé à l'entretien

9 mars 2004	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006
/heure 13,70 \$ (13,70 \$)	/heure 13,95 \$	/heure 14,25 \$	/heure 14,55 \$

2. Opérateur d'ensacheuse et palettiseur et autres occupations, 16 salariés

9 mars 2004	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006
/heure 13,85 \$ (13,85 \$)	/heure 14,10 \$	/heure 14,40 \$	/heure 14,70 \$

3. Affûteur-chef

9 mars 2004	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006
/heure 18,98 \$ (18,98 \$)	/heure 19,23 \$	/heure 19,53 \$	/heure 19,83 \$

N.B. Il existe des salariés rémunérés à la pièce.

Augmentation générale

	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006
Mécanicien et mécanicien/garage	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006
Autres salariés à taux horaire	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Ajustements

En plus des augmentations générales prévues à la convention collective, le salarié rémunéré sur une base horaire bénéficie des ajustements suivants :

13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006
0,10 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure

Montants forfaitaires

Tous les salariés à taux horaire apparaissant sur la liste de paie le 7 mars 2004 ont droit à un montant forfaitaire égal à 0,25 \$/heure effectivement travaillée dans la période du 15 juin 2003 au 7 mars 2004. Ce montant est payé dans les 30 jours suivant le 9 mars 2004.

De plus, le salarié à taux horaire a droit à un montant forfaitaire équivalant à 0,25 \$/heure effectivement travaillée dans la période du 9 mars 2004 au 12 juin 2004. Ce montant est payé sur la première paie du mois de juillet 2004.

N.B. Les salariés à la pièce ont droit à un montant forfaitaire calculé selon les modalités prévues.

• Prime

Fin de semaine [N]: 1,50 \$/heure, 1,65 \$/heure à compter du 13 juin 2004 — salarié qui fait partie de l'équipe de fin de semaine et qui a une semaine de 36 heures

(Chef d'équipe [R]): 1 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : l'employeur verse au salarié permanent qui est à son emploi un montant forfaitaire au prorata des mois travaillés au cours des 52 semaines précédant le 15 juin de chaque année comme suit :

9

(125 \$) 225 \$/an — mécanicien
 (125 \$) 135 \$/an — autres salariés permanents

Outils personnels : (30 \$) 35 \$/mois travaillé

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
3 ans	2 sem.	5,00 %
4 ans	3 sem.	6,00 %
7 ans	3 sem.	7,00 %
11 ans	3 sem.	8,00 %
15 ans N	4 sem.	8,00 %
20 ans N	4 sem.	8,25 %

10

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé sans solde spécial de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Si l'interruption 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.

- 2. **Congé de paternité**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

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

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie un maximum de 50 % de la prime et le salarié paie un minimum de 50 %. La contribution du salarié sert d'abord à payer la prime de l'assurance salaire.

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

5

Boa-Franc inc. (Saint-Georges)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9153
 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (186) 220

- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 15 ; hommes : 205

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2009

- **Date de signature :** 4 mars 2004

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- Fin de semaine **N****

36 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Salarié d'usine, 200 salariés

	4 mars 2004	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006
début	/heure 10,69 \$ (10,34 \$)	/heure 11,04 \$	/heure 11,39 \$	/heure 11,74 \$
après 36 mois	13,99 \$ (13,64 \$)	14,34 \$	14,69 \$	15,04 \$
1^{er} déc. 2007	1^{er} déc. 2008			
/heure	/heure			
12,14 \$	12,54 \$			
15,44 \$	15,84 \$			

- 2. Mesureur

	4 mars 2004	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006
début	/heure 12,13 \$ (11,78 \$)	/heure 12,48 \$	/heure 12,83 \$	/heure 13,18 \$
après 84 mois	18,49 \$ (18,14 \$)	18,84 \$	19,19 \$	19,54 \$

1 ^{er} déc. 2007	1 ^{er} déc. 2008
/heure	/heure
13,58 \$	13,98 \$
19,94 \$	20,34 \$

N.B. Il existe un système de boni.

Augmentation générale

4 mars 2004	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007
0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure
1^{er} déc. 2008				
0,40 \$/heure				

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 4 mars 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 1^{er} décembre 2003 au 4 mars 2004.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure — début après 15 h, mais avant 17 h

Nuit : 0,75 \$/heure — début après 17 h

Fin de semaine **[N]** : 0,40 \$/heure

Formateur : 0,50 \$/heure

Demi-quart : 0,25 \$/heure — début du quart de travail à 11 h 30

Responsabilité :

Titre d'emploi	Montant horaire	Montant maximum/an
Opérateur planeur, opérateur ligne de vernissage avec couleur et [N] opérateur colleuse	0,60 \$	1 000 \$
Chef d'équipe	0,50 \$	1 000 \$
Opérateur ligne de vernissage sans couleur, aide-opérateur planeur, opérateur colleuse et opérateur planeur table de triage	0,20 \$	1 000 \$
Opérateur « Fedra/quadra » et opérateur « Mist. Marzia »	0,20 \$	400 \$
Remplaçant des vacances	0,30 \$	—
Opérateur « Optimizer », opérateur fendeuse, opérateur « tenoneuse » et [N] compteur ligne de vernis	0,15 \$	—

Assiduité : le salarié à l'emploi au début et à la fin de chaque semestre et qui n'a pas été absent du travail pour quel que motif que ce soit plus de 6 heures/semestre a droit aux montants suivants, soit 50 \$ pour le 1^{er} semestre, 75 \$ pour le 2^e semestre pour un total de 125 \$ pour la 1^{re} année ; 100 \$ pour le 3^e semestre, 100 \$ pour le 4^e semestre pour un total de 200 \$ pour la 2^e année. La prime est payable à la fin de chaque semestre.

• Allocations

Chaussures de sécurité :

(150 \$) 175 \$/an — mécanicien
(100 \$) 125 \$/an — autres salariés

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

Vêtements saisonniers : (80 \$) 100 \$/an — salarié appelé à travailler régulièrement à l'extérieur

Outils personnels : 50 \$/mois de service à compter du 1^{er} mois suivant les 2 premiers mois de service continu jusqu'à ce qu'il justifie de 1 an de service continu s'il est toujours à l'emploi au mois de décembre de l'année d'embauche — mécanicien

1^{er} déc. 2006

400 \$/an maximum — 420\$/an maximum — salarié qui a 1 an de service continu au 30 novembre

N.B. L'employeur peut réviser à la hausse l'allocation prévue si le salarié procède à des modifications ou acquiert de nouvelles pièces d'équipement.

• Jours fériés payés

9 jours/an — salarié qui justifie de 60 jours de service continu
(3) 4 jours supplémentaires/an — salarié qui a 1 an de service

• (Congés mobiles **[R]**)

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

Toutefois, 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, incluant les taxes applicables

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 1 \$ pour chaque 1 \$ investi par le salarié qui a 1 an de service continu, et ce, jusqu'à un maximum de 250 \$/année civile dans un REER souscrit auprès du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

Meuble Idéal Itée (Saint-Charles-de-Bellechasse) et

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (198) 240
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 ; hommes : 200
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 20 septembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2006
- **Date de signature :** 31 mars 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Gardiens et chauffeur de bouilloire

3 quarts de 8 heures/j., payés pour 40 heures

Salaires

Les taux de salaire varient en fonction de l'ancienneté de chaque salarié.

Le taux d'embauche est de (8,05 \$) 8,50 \$/heure, 8,60 \$/heure à compter du 19 septembre 2004 et 8,70 \$/heure au 18 septembre 2005. Le taux après la probation est de 9 \$/heure, 9,10 \$/heure à compter du 19 septembre 2004 et de 9,20 \$/heure au 18 septembre 2005.

À compter du 19 septembre 2004, le taux d'embauche de l'électromécanicien est de 10,70 \$/heure et après 3 ans de 16,45 \$/heure.

À compter du 19 septembre 2004, le taux d'embauche du classeur/mesureur de bois est de 10,70 \$/heure et après 3 ans de 16,20 \$/heure.

N.B. Le système de boni existant demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

Augmentation générale

21 sept. 2003 19 sept. 2004 18 sept. 2005

0,20 \$/heure 0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées incluant les heures à boni dans la période du 21 septembre 2003 au 19 mars 2004.

Primes

Soir :

0,25 \$/heure

0,75 \$/heure — après 9 mois de travail

(0,25 \$) 0,75 \$/heure — gardien

Nuit :

0,40 \$/heure

0,90 \$/heure — après 9 mois de travail

(0,25 \$) 0,90 \$/heure — gardien

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure + 30 % de son taux horaire + 30 % des augmentations prévues à la convention collective

Gardien/chauffeur de bouilloire, chauffeur de camion et de lift, magasinier, manutentionnaire/entrepôt, préposé au ménage/quart de nuit, réparateur, journalier/cour à bois, réparateur/manutentionnaire/sablage manuel de l'équipe de soir et manutentionnaire/assemblage de l'équipe de soir [N] : 0,75 \$/heure — salarié qui occupe de façon régulière l'ensemble des tâches de ces occupations, qui n'a pas l'occasion de travailler sur des postes comportant une rémunération à boni et qui rencontre les conditions suivantes : à compter de 480 heures travaillées, le taux de base plus la majoration de 0,75 \$/heure n'excède pas 15 \$/heure

Peintre/vernisser, opérateur de toupie, opérateur de sticker/moulurière, opérateur de « tenoneuse », opérateur de sableuse Tagliabue, opérateur de machine à contrôle numérique/routed/rover/routon, opérateur de Biesse et opérateur de mortaiseuse [N] : 0,50 \$/heure — salarié qui occupe de façon régulière l'ensemble des tâches de ces occupations à compter de 480 heures travaillées

Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis par la nature du travail

Imperméable : fourni par l'employeur au salarié requis de travailler à l'extérieur

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

Jours fériés payés

11 jours/an

Congés annuels payés

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

Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse, la salariée a également droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se

termine au plus tard 3 semaines après la date de l'accouchement. Elle peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité d'une durée maximale de 4 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit à un congé n'excédant pas 5 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 480 heures de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 480 heures de service continu

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

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines continues à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. La contribution de l'employeur et du salarié s'applique également à la portion « boni » du revenu du salarié.

7

Multi-Reliures S.F. inc. (Shawinigan)
et
Le Syndicat des employés de Multi-Reliures S.F. inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 68
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 65 % ; hommes : 35 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2010

- **Date de signature :** 19 mars 2004

- **Durée normale du travail**
37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

	19 mars 2004	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
éch. 1	/heure 7,75 \$ (7,30 \$)	/heure 7,83 \$	/heure 7,91 \$
éch. 10	8,50 \$ (8,00 \$)	8,59 \$	8,67 \$

2. Relieur spécialisé 5

	19 mars 2004	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
début	/heure 10,20 \$ (10,00 \$)	/heure 10,30 \$	/heure 10,41 \$
éch. 10	20,40 \$ (20,00 \$)	20,60 \$	20,81 \$

N.B. À son entrée en fonction, l'aide général non spécialisé reçoit le taux de salaire minimum. Après sa période de probation, c'est-à-dire après 3 mois, il reçoit 7,50 \$/heure. Après 1 800 heures travaillées, ce salarié reçoit le taux prévu à l'échelon 1 de sa classification et il accède à l'échelon suivant après avoir travaillé 1 800 heures de plus et ainsi de suite jusqu'au maximum de l'échelle salariale, soit l'échelon 10.

Tous les autres salariés reçoivent le taux prévu à leur classification dès leur entrée en fonction et accèdent à l'échelon suivant après avoir travaillé 1 800 heures, et ce, jusqu'au maximum de l'échelle salariale, soit l'échelon 10.

Augmentation générale

AIDE GÉNÉRAL NON SPÉCIALISÉ

19 mars 2004	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
variable*	1 %	1 %

* L'échelle salariale de l'aide général non spécialisé a fait l'objet d'une restructuration.

AUTRES SALARIÉS

19 mars 2004	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
2 %	1 %	1 %

• Primes

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
Soir : (0,15 \$) 0,25 \$/heure	0,26 \$/heure	0,27 \$/heure
Nuit : (0,25 \$) 0,50 \$/heure	0,51 \$/heure	0,52 \$/heure
Dimanche \overline{N} : 0,50 \$/heure	0,51 \$/heure	0,52 \$/heure

Chef d'équipe \overline{N} : 0,50 \$/heure — service des machines à coudre de classification R-3

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

8 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 les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 33 % par l'employeur

- 1. **Congés de maladie**

Sur présentation d'un certificat médical, l'employeur paie la 1^{re} journée d'absence au salarié qui quitte son emploi une semaine et plus pour raison de maladie.

8

Corus S.E.C. (Cap-de-la-Madeleine)
et
Le Syndicat des employés de bureau de l'aluminium
des Trois-Rivières — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 56

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 12 ; hommes : 44

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau

- **Échéance de la convention précédente :** 27 avril 2003

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2005

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

- **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

Technicien en laboratoire du service de la métallurgie,
vérificateur et planificateur de l'expédition et préposé
au calcul des taux du service de l'expédition et trafic

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Secrétaire au contrôle de la qualité et autres occupations

27 avril 2003

	/heure
min.	17,18 \$ (17,18 \$)
max.	19,32 \$ (19,32 \$)

2. Préposé à l'ordonnancement, technicien en informatique et autres occupations, 20 salariés

27 avril 2003

	/heure
min.	25,82 \$ (25,82 \$)
max.	28,38 \$ (28,38 \$)

3. Planificateur principal et autres occupations

27 avril 2003

	/heure
min.	28,38 \$ (28,38 \$)
max.	30,54 \$ (30,54 \$)

N.B. Le nouveau salarié reçoit immédiatement le taux minimum de son groupe. Par la suite, de 365 jours en 365 jours de sa date d'embauche, le salarié reçoit une augmentation de 14 \$/semaine, sauf pour la dernière augmentation qui peut être moindre, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux normal de son groupe.

- **Indemnité de vie chère**

La clause d'indemnité de vie chère est non opérante pour la durée de la présente convention collective.

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 1 \$/heure — de 0 h à 8 h

- Remplacement du supérieur immédiat :**

5 \$/demi-journée

2 \$/heure complète travaillée — si le salarié remplace son supérieur en temps supplémentaire

- Changement d'équipe ou d'horaire :**

50 % du taux horaire — lorsqu'un salarié est obligé par la compagnie de changer d'équipe ou d'horaire hebdomadaire de travail après 17 h le vendredi, seulement le premier jour de ce changement

50 % du taux horaire — pour la 1^{re} journée où le salarié de l'horaire 6/3 aurait normalement été en congé s'il n'a pas bénéficié de ses jours normaux de repos lors d'un changement d'équipe

Chef d'équipe : 1 \$/heure

- **Allocations**

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

Souliers de sécurité : 100 \$/an — si le port est exigé

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

3 jours/an — salarié qui a plus d'un an de service dès l'anniversaire de la convention collective

N.B. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'année en année.

Le salarié qui a moins de 1 an de service a droit à 1 jour après 1 mois d'ancienneté, 2 jours après 6 mois d'ancienneté et 3 jours après avoir complété 9 mois d'ancienneté dans l'année contractuelle.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal ou 4 %
5 ans	3 sem.	taux normal ou 6 %
10 ans	4 sem.	taux normal
19 ans	5 sem.	taux normal
27 ans	6 sem.	taux normal
35 ans	7 sem.	taux normal

Le salarié sur un horaire 6/3 reçoit 4 heures au taux normal pour chaque semaine de vacances prises au cours de l'année de référence.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines réparties à son gré avant et après l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, ce congé peut être prolongé si l'état de santé de la salariée ou celui de son enfant le nécessite.

Si la salariée justifie de 2 ans et plus d'ancienneté, elle reçoit pendant son congé de maternité la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et les prestations d'assurance emploi, et ce, jusqu'à un maximum de 15 semaines.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité jusqu'à concurrence de 52 semaines à la condition de n'accepter aucun travail rémunérateur ailleurs.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 3 \$/semaine pour le régime d'assurance groupe, sauf pour le régime de soins dentaires, et l'employeur s'engage à défrayer le reste du coût de la prime et à en assumer toute augmentation pendant la durée de la convention. En aucun cas, le salarié n'est tenu de défrayer plus de 20 % de la prime totale du régime d'assurance groupe.

1. Assurance vie

Indemnité : le salarié a droit à une indemnité selon ses gains hebdomadaires de base comme suit :

Gains hebdomadaires de base	Indemnité
de 450 \$ à 499,99 \$	50 000 \$
de 500 \$ à 549,99 \$	55 000 \$
de 550 \$ à 599,99 \$	60 000 \$
de 600 \$ et plus	65 000 \$

— perte accidentelle de la vie ou d'un membre: 50 000 \$ supplémentaires

— conjoint : 10 000 \$

— enfant jusqu'à 19 ans, 25 ans s'il est étudiant : 5 000 \$

— retraité et salarié de 65 ans et plus si encore à l'emploi : montant réduit de 50 %

2. Congés de maladie

À compter du 1^{er} avril 2003, le salarié a droit à 1 jour/mois de service en plus de ce qu'il avait accumulé au 31 mars 2003. Il peut accumuler ainsi un nombre de congés maximal selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée
début à 20 ans	120 jours ouvrables
21 à 25 ans	130 jours ouvrables
26 à 30 ans	140 jours ouvrables
31 ans et plus	150 jours ouvrables

Les congés de maladie non pris ne sont pas payables au salarié lors de la terminaison de son service avec l'employeur, sauf pour ce qui est prévu à la convention collective.

Le salarié qui prend sa retraite à 58 ans ou après reçoit en temps ou en argent l'équivalent de 60 % d'un maximum de 120 jours de congés de maladie accumulés à son crédit au moment de sa retraite.

Le salarié qui est mis à pied à la suite d'une abolition de poste ou de changements technologiques a droit, pour chaque année de service continu, au remboursement de 5 jours ouvrables pris à même sa banque de congés de maladie accumulés à son crédit, et ce, jusqu'à un maximum de 120 jours ouvrables. Le salarié doit cependant avoir mis fin à son lien d'emploi avec l'employeur autrement que par la retraite.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % des gains hebdomadaires pour une durée maximale de 15 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 7^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de 2 250 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Prime : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des médicaments prescrits sans maximum et sans franchise ; chiropraticien 20 \$/visite et 30 \$/radiographie jusqu'à un maximum de 500 \$/an/personne assurée ; remboursement de l'examen de la vue jusqu'à un maximum de 40 \$/2 ans.

5. Soins dentaires

Prime : le régime étant facultatif, le salarié qui y adhère paie 2 \$/sem./protection individuelle et 4 \$/sem./protection familiale

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 25 % hommes : 75 %
- **Statut de la convention** : première convention

- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 21 août 2005
- **Date de signature :** 16 janvier 2004
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier, 95 salariés

	22 août 2002	22 août 2003	22 août 2004
	/heure	/heure	/heure
début	8,22 \$	8,63 \$	9,06 \$
après 5 ans	9,97 \$	10,38 \$	10,81 \$

2. Électromécanicien

	22 août 2002	22 août 2003	22 août 2004
	/heure	/heure	/heure
début	11,70 \$	12,00 \$	12,25 \$
après 5 ans	13,15 \$	13,90 \$	14,40 \$

Augmentation générale

22 août 2003	22 août 2004
variable	variable

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 22 août 2002 au 22 août 2003.

Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Responsable du téléavertisseur : 50 \$/sem.

Appel d'urgence : 12 \$/appel — si le salarié travaille plus de 4 heures consécutives

Allocations

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

Souliers ou bottes de sécurité : 100 \$/an montant non cumulatif d'une année à l'autre — salarié qui a terminé sa période de probation

Vêtements de travail : 400 \$/an — camionneur

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	3 sem.	7 %
15 ans	4 sem.	8 %

Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde, si le salarié justifie de 60 jours de service continu

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde, si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. 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 parental d'au plus 52 semaines continues.

Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Régime de retraite

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

Velan inc. (Saint-Laurent et Montréal)

et

Le Syndicat national des employés de Velan — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (275) 350

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 350

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 20 février 2004

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

Salaires

1. Journalier, ébavurage « B » et assembleur « C »

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
	/heure	/heure	/heure
début	13,32 \$ (13,06 \$)	13,65 \$	14,06 \$
maximum	14,05 \$ (13,77 \$)	14,40 \$	14,83 \$

2. Assembleur « A » et autres occupations, 80 salariés

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
	/heure	/heure	/heure
début	18,09 \$ (17,74 \$)	18,54 \$	19,10 \$
maximum	18,96 \$ (18,59 \$)	19,43 \$	20,01 \$

3. Maître électricien

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
	/heure	/heure	/heure
début	20,80 \$ (20,39 \$)	21,32 \$	21,96 \$
maximum	21,69 \$ (21,26 \$)	22,23 \$	22,90 \$

N.B. Il y a des salariés payés au rendement.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 20 février 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} mai 2003 au 20 février 2004. La rétroactivité est versée dans les 2 semaines suivant le 20 février 2004.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,85 \$/heure

Premiers soins : 0,75 \$/heure — salarié qualifié avec l'aide financière de l'employeur

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré de son groupe

Ancienneté : le salarié qui a complété sa période de probation avant le 1^{er} mai 1988 a droit au montant suivant :

Ancienneté	Montant
10 ans	0,15 \$/heure
20 ans et plus	0,20 \$/heure

Travail sur plusieurs machines :

0,75 \$/heure — 2 machines

1 \$/heure — 3 machines

Travail à l'extérieur des propriétés de la compagnie : 0,50 \$/heure

Voyage à l'extérieur du Québec : 0,50 \$/heure — conducteur de camion à remorque avec permis de conduire classe 3

Retraite : (4 semaines payées au taux normal — salarié qui a 5 ans de service)

12 semaines de salaire — salarié âgé de 62 ans et embauché avant 1988

16 semaines de salaire — salarié âgé de 62 ans et embauché avant 1978

20 semaines de salaire — salarié âgé de 62 ans et embauché avant 1968

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis à raison de 1 paire/an

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/an et remboursement des examens de la vue

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis et remboursement du coût de leur entretien

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés mobiles

5 jours/an — salarié permanent qui a 1 an de service au 1^{er} janvier de chaque année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé sans solde est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé sans solde est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : (payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et payée à 60 % par l'employeur pour les autres assurances, incluant le régime de soins dentaires) payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié ; la part du salarié sert prioritairement à assumer la prime d'assurance salaire de courte durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour 2 % du salaire de base excluant toutes primes, multipliées par 2 080 heures, pour le salarié permanent qui a 2 ans d'ancienneté ; (4 %) 4,5 % pour le salarié qui a 4 ans d'ancienneté

Le maintien de la contribution de l'employeur est conditionnel à la participation du salarié dans le REER collectif.

11

Héroux Devtek, division trains d'atterrissage, Hochelaga Aérospatiale inc., division de Devtek Aérospatiale, filiale de Héroux Devtek inc. (Laval) et L'Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1758, affiliée au district 11 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (75) 97

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 87

• **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 19 mars 2004
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Quart de soir 3^e équipe**
6,50 heures/j., payées pour 8 heures
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Démonteur laveur

	1 ^{er} janv. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	7 janv. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	13,46 \$ (13,46 \$)	13,84 \$	14,27 \$	14,81 \$
après 48 mois	15,71 \$ (15,71 \$)	16,09 \$	16,52 \$	17,06 \$

2. Machiniste, rectifieuse et autres occupations, 42 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	7 janv. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	14,14 \$ (14,14 \$)	14,52 \$	14,95 \$	15,49 \$
après 60 mois	20,21 \$ (20,21 \$)	20,59 \$	21,02 \$	21,56 \$

3. Mécanicien, électricien et NDT

	1 ^{er} janv. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	7 janv. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	15,49 \$ (15,49 \$)	15,87 \$	16,30 \$	16,84 \$
après 60 mois	20,21 \$ (20,21 \$)	20,59 \$	21,02 \$	21,56 \$

Augmentation générale

2 janv. 2005 1^{er} janv. 2006 7 janv. 2007

0,38 \$/heure 0,43 \$/heure 0,54 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un montant forfaitaire de 600 \$. Ce montant est versé au plus tard le 31 mars 2004.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal 1992 = 100

Mode de calcul :

Si l'IPC pour l'ensemble de l'année 2004 est supérieur au montant forfaitaire de 1,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %. Cette augmentation est calculée sur le salaire moyen, le cas échéant.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré au maximum de l'échelle salariale de chaque classification en place au 28 octobre 2007.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007
0,80 \$/heure 0,85 \$/heure 0,90 \$/heure

Fin de semaine : 0,25 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 115 \$/an 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006
120 \$/an 125 \$/an

1^{er} janv. 2007

130 \$/an

Les souliers sont remplacés par l'employeur au besoin.

Lunettes de sécurité : fournies par l'employeur et remplacées tous les 2 ans ou au besoin selon les modalités prévues

Outils : remplacés au besoin

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2004-2005	2006-2007		
1 an	1 an	2 sem.	4 %
5 ans	4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	9 ans	4 sem.	8 %
18 ans	18 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle a droit au congé de maternité prévu.

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

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 75 % par l'employeur

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais paramédicaux maximum 1 000 \$/année civile ; remboursement de honoraires de physiothérapeute, maximum 750 \$/année civile ; remboursement des honoraires de massothérapeute, maximum 300 \$/année civile

2. Soins dentaires

Frais assurés : maximum 1 250 \$/année civile

3. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des lunettes maximum 125 \$/période de 24 mois pour les adultes et maximum de 100 \$/période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (1,5 %) un minimum de 1 % des gains du salarié maximum 2,5 %, maximum 3 % à compter du 1^{er} janvier 2005.

12

**Groupe Multina inc. (Dubois et Nadeau inc.)
(Drummondville)
et
Le Conseil conjoint du Québec
et
Le Syndicat du vêtement, textile et autres industries
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 271
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 165 ; hommes : 106
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** commerce de détail
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 3 février 2004

• Durée normale du travail

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

• Salaires

1. Préposé au taillage

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure			
min.	12,06 \$*	12,44 \$	12,69 \$
max.	12,20 \$	12,44 \$	12,69 \$

2. Couturière, 80 salariées

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure			
min.	13,45 \$*	13,85 \$	14,12 \$
max.	13,58 \$	13,85 \$	14,12 \$

3. Mécanicien

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure			
min.	16,55 \$*	17,21 \$	17,90 \$
max.	17,21 \$	17,55 \$	17,90 \$

* Au 1^{er} janvier 2004, le minimum de l'échelle salariale correspond au taux de salaire après 2 000 heures travaillées.

À compter du 1^{er} janvier 2005, pour les classifications ayant encore un minimum et un maximum, il y a réduction de un ou deux échelons, selon le cas, pour en arriver au 1^{er} janvier 2006 à un taux unique dans toutes les classifications.

N.B. Restructuration de l'échelle salariale en cours de convention collective.

Le nouveau salarié reçoit 9 \$/heure, 9,50 \$/heure après 480 heures, 10 \$/heure après 960 heures et 10,50 \$/heure après 1 400 heures. Après 2 000 heures, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

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

2 % 2 %

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Formation : 1 \$/heure — salarié qui fait de la formation, à l'exception des responsables de groupe

• Allocations

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

Outils personnels : l'employeur remplace les outils défectueux utilisés par le mécanicien pour et sur les lieux de travail et il assure les coffres d'outils des salariés de la maintenance

• Jours fériés payés

11 jours/an

12 jours/an* — salarié qui a terminé sa période de probation

* Incluant le jour de l'anniversaire de naissance du salarié qui peut être pris le jour même de l'anniversaire ou à une date mutuellement convenue entre le salarié et l'employeur.

• **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié qui a terminé sa période de probation
 3 jours/an — salarié qui a 10 ans d'ancienneté

Les jours non utilisés sont payés au salarié sur la dernière paie de l'année.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qui peut débuter à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se poursuivre après l'accouchement.

Sur recommandation médicale de son médecin traitant, la salariée peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur.

13

Produits biologiques Shire (Laval et Sainte-Foy) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3783 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (35) 197
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 83 ; hommes : 114
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 27 janvier 2004
- **Durée normale du travail**
 7,5 heures/j., 37,5 heures/sem.
 10 heures/j., 40 heures/sem.

Réceptionniste

8 heures/j., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé à l'entretien des locaux

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 13,3357 \$ (13,0742 \$)	/heure 13,6691 \$	/heure 14,0108 \$
après 48 mois	15,9276 \$ (15,6153 \$)	16,3258 \$	16,7339 \$

2. Magasiner, aide technique, réceptionniste et autres occupations, 50 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 14,5628 \$ (14,2773 \$)	/heure 14,9269 \$	/heure 15,3001 \$
après 48 mois	17,3933 \$ (17,0523 \$)	17,8281 \$	18,2738 \$

3. Agent de développement de procédés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 19,8181 \$ (19,4295 \$)	/heure 20,3136 \$	/heure 20,8214 \$
après 48 mois	23,6700 \$ (23,2059 \$)	24,2618 \$	24,8683 \$

Augmentation générale

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

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada 1992 = 100

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

Mode de calcul :

2004

Si l'augmentation de l'IPC de janvier 2004 par rapport à celui de janvier 2003 excède 4 %, l'excédent est payé.

2005-2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant non intégré au taux de salaire est payé avant le 1^{er} avril de l'année courante.

• **Primes**

Soir : 1 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 16 h et 0 h

Nuit : (1 \$) 1,15 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 0 h 01 et 8 h

Salle blanche : 0,50 \$/heure — salarié dont les tâches habituelles l'amènent à travailler régulièrement en salle blanche, classes A et B

Chef d'équipe : (1,33 \$) 1,50 \$/heure

Disponibilité : 15 \$/jour — salarié (de l'entretien) qui à la demande de l'employeur porte un téléavertisseur pour répondre aux urgences reliées aux opérations

(7 \$/jour — autre salarié qui à la demande de l'employeur doit porter un téléavertisseur pour les besoins des opérations)

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• **Jours fériés payés**

6 jours/an + les jours ouvrables du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à 10 heures de congé payées pour des rendez-vous médicaux ou paramédicaux chez un professionnel de la santé.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

2. Congés de maladie

5 jours/an — salarié permanent

Les jours non utilisés sont cumulatifs et peuvent être utilisés pour combler le délai de carence de l'assurance invalidité

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec une somme équivalant à 1 \$/salarié jusqu'à un maximum de (600 \$) 800 \$/an/salarié

L'employeur verse dans le REER collectif l'équivalent du total des cotisations du salarié permanent jusqu'à un maximum de (3 %) 4 % du salaire brut.

**Disque Americ inc. (Drummondville)
et**

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (420) 380

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

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 16 janvier 2004

• **Échéance de la présente convention :** 16 janvier 2007

• **Date de signature :** 23 février 2004

• **Durée normale du travail**

Haute saison

12 heures/j, 84 heures/2 semaines

Basse saison

12 heures/j, 72 heures/2 semaines

Salarié sur horaire fixe

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Salarié de soutien/emballage manuel

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} août 2004	17 janv. 2005	17 janv. 2006
/heure 10,97 \$ (10,77 \$)	/heure 11,17 \$	/heure 11,62 \$	/heure 12,12 \$

2. Opérateur/pressage et autres occupations, 55 % des salariés

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} août 2004	17 janv. 2005	17 janv. 2006
/heure 16,04 \$ (15,84 \$)	/heure 16,24 \$	/heure 16,69 \$	/heure 17,19 \$

3. Technicien spécialiste/maintenance et maintenance 3 « C »

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} août 2004	17 janv. 2005	17 janv. 2006
/heure 22,38 \$ (22,18 \$)	/heure 22,58 \$	/heure 23,03 \$	/heure 23,53 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} août 2004	17 janv. 2005	17 janv. 2006
0,20 \$/heure	0,20 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure

• **Indemnité de vie chère** **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

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

Mode de calcul

2004

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2004 par rapport à celui de décembre 2003 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2005 et 2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés rétroactivement aux échelles salariales les 17 janvier 2004, 17 janvier 2005 et 17 janvier 2006 respectivement.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : (0,70 \$) 0,80 \$/heure

	17 janv. 2005	17 janv. 2006
	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

Dimanche **(N)** : 0,75 \$/heure
0,37 \$/heure — équipe de jour
1 \$/heure — équipe de nuit

Licence « C » : 0,75 \$/heure

Formateur : 0,50 \$/heure

Ancienneté : 0,25 \$/heure — après 3 ans

• Allocations

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

Vêtements de travail : 60 \$/an — salarié du service de la maintenance qui a terminé sa période de probation et sa période d'essai.

Souliers de sécurité : (90 \$) 100 \$/an

	2 ^e année	3 ^e année
	105 \$/an	110 \$/an

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire/2 ans

Outils personnels : (70 \$) 75 \$/période de 4 mois — pour compenser l'usure générale et/ou le remplacement des outils personnels du salarié, et ce, aussitôt que son coffre d'outils est au travail.

Assurance contre l'incendie et le vol — outils : la prime est payée par l'employeur — outils et coffre ou partie de coffre d'outils, et ce, selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

4 jours/an — salarié qui a terminé sa période de probation

Les jours non utilisés à l'intérieur d'une année sont payés au salarié à la première paie de janvier de l'année suivante.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

En plus des dispositions prévues concernant les droits parentaux, l'employeur remet au salarié qui a 1 an de service continu une prime de 500 \$ afin de célébrer la naissance ou l'adoption d'un enfant.

En plus de la prime de naissance ou d'adoption, le salarié qui a 1 an de service continu à l'arrivée de l'enfant et qui est en congé parental pour au moins 6 mois a droit à une prime supplémentaire s'il retourne au travail pour un minimum de 6 mois, et ce, selon le tableau suivant :

Nombre d'enfant	Montant
1 ^{er} enfant	1 500 \$
2 ^e enfant	1 000 \$
3 ^e enfant	500 \$

N.B. Dans le cas où les deux parents travaillent pour l'employeur, une seule prime de 500 \$ est versée à la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Pour ce qui est de la prime supplémentaire, celle-ci est applicable par congé parental peu importe le nombre d'enfants à naître en même temps.

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Le congé débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

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

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée prescrite au certificat médical.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la convention collective, et ce, à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de longue durée et un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur pour le salarié qui devient admissible après une période d'attente de 6 mois à partir de sa date d'embauche.

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée entièrement par le salarié.

N.B. Il existe également une assurance oculaire qui prévoit un montant de 200 \$ pour la durée de la convention collective pour le salarié qui a besoin de verres, de montures et de lentilles cornéennes de prescription.

1. Congés de maladie

Le salarié reçoit son plein salaire à compter du 2^e jour d'absence pour maladie jusqu'au 7^e jour inclusivement. Les jours payés sont ceux que le salarié aurait normalement dû travailler.

Une fois que les jours de maladie payés par l'employeur se sont écoulés, ce sont les prestations spéciales de l'assurance emploi maladie qui assurent le paiement du salaire (jusqu'à concurrence de 15 semaines). (À compter de la 16^e semaine d'absence pour cause de maladie) À la fin des prestations spéciales de l'assurance emploi, le salarié bénéficie de l'assurance salaire de longue durée prévue à la convention collective, et ce, s'il est admissible à l'assurance groupe.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement un montant égal à 3,5 % du salaire, 4 % à compter du 17 janvier 2006.

15

**Jacques Laferté limitée (Drummondville)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (30) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 18 ; hommes : 67
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} février 2004
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} février 2009

- **Date de signature :** 18 mars 2004

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

Bureau

moyenne de 40 heures/sem. — commis de bureau, secrétaire et caissière

- **Salaires**

BUREAU

1. Commis aux ventes classe I

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
début	/heure 7,45 \$	/heure 7,62 \$	/heure 7,79 \$	/heure 7,96 \$
maximum ¹	8,74 \$	8,93 \$	9,13 \$	9,34 \$

1^{er} févr. 2008

/heure
8,14 \$
9,55 \$

2. Conseiller aux ventes et autres occupations de la classe III, 30 salariés

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
début	/heure 9,35 \$	/heure 9,56 \$	/heure 9,78 \$	/heure 10,00 \$
maximum ¹	11,18 \$	11,44 \$	11,69 \$	11,96 \$

1^{er} févr. 2008

/heure
10,22 \$
12,23 \$

3. Conseiller spécialisé aux ventes

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
début	/heure 11,00 \$	/heure 11,25 \$	/heure 11,50 \$	/heure 11,76 \$
maximum ¹	13,16 \$	13,45 \$	13,76 \$	14,07 \$

1^{er} févr. 2008

/heure
12,02 \$
14,38 \$

¹ après 15 680 heures

HORS BUREAU

1. Commis de cour

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
début	/heure 7,45 \$	/heure 7,62 \$	/heure 7,79 \$	/heure 7,96 \$
maximum ³	8,74 \$	8,93 \$	9,13 \$	9,34 \$

1^{er} févr. 2008

/heure
8,14 \$
9,55 \$

2. Chauffeur de camion girafe, 7 salariés

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
début ²	/heure 12,64 \$	/heure 12,93 \$	/heure 13,22 \$	/heure 13,52 \$
maximum ³	13,16 \$	13,45 \$	13,76 \$	14,07 \$

1^{er} févr. 2008

/heure
13,82 \$
14,38 \$

² Après 13 720 heures

³ Après 15 680 heures

N.B. Restructuration des échelles salariales.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007	1 ^{er} févr. 2008
variable	variable	variable	variable	variable

N.B. Le taux actuel du salarié est ajusté de 3 %. Ce résultat sert à identifier dans la nouvelle charte, soit le nouveau taux de salaire du salarié, soit le taux de l'échelon le plus près de ce résultat dans sa classe, qu'il soit à la baisse ou à la hausse.

Lors de l'application du mécanisme d'introduction à la nouvelle charte, si le salarié, compte tenu de son taux horaire par le calcul du 3 % se retrouve à un taux plus élevé que le maximum de sa classe, il lui est octroyé le plus élevé des taux suivants, soit son taux actuel de salaire multiplié par le facteur 1,69 %, soit le taux maximum de la classe.

• **Allocations**

Bottines de sécurité, vêtements et équipement de travail : au 1^{er} février de chaque année, le salarié permanent de la cour a droit à un montant maximal calculé à raison de (2,40 \$) 2,75 \$/semaine travaillée pendant l'année de référence précédente, soit du 31 décembre au 1^{er} janvier précédent.

N.B. Le salarié à temps partiel de la cour a droit, selon les mêmes critères, à un montant de (0,06 \$) 0,07 \$/heure travaillée.

• **Jours fériés payés**

(9 jours + 0,5 journée) 7 jours + 0,5 journée/an

N.B. (Pour tenir compte des jours fériés payés, des congés de maladie et de l'ensemble des autres bénéfices marginaux, le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à 5 % de son salaire brut hebdomadaire.) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié auquel il a droit par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine de congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

• **Congés mobiles**

Le salarié a droit à (1 jour) un crédit maximal de 3 jours de 8 heures en congés mobiles qui s'acquiert à raison d'un jour/640 heures travaillées.

Au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles non utilisés sont payés au salarié alors à l'emploi.

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2004	mai 2006		
1 an	1	2 sem.	4 %
5 ans	5	3 sem.	6 %
15 ans	10	4 sem.	8 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard dans les 12 mois suivant la date de son départ.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 3 jours de congés de maladie au taux normal du salarié. Ces jours sont accumulés à raison de 1 jour/640 heures travaillées pendant l'année de référence antérieure, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Au 15 décembre de chaque année, le solde des congés de maladie non utilisés est payé au salarié alors à l'emploi, et ce, jusqu'à un maximum de 24 heures payées.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié à la caisse du Régime de soins dentaires des membres TUAC du Québec.

16

**Novexco inc. (Laval)
et
L'Association des travailleurs (euses) de Sopa**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (79) 100

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 38 ; hommes : 62

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 7 novembre 2003

• **Échéance de la présente convention :** 6 novembre 2009

• **Date de signature :** 5 janvier 2004

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

• **Salaires**

1. Tous les salariés

	7 nov. 2003	7 nov. 2004	7 nov. 2005
début	/heure 8,50 \$ (8,50 \$)	/heure 8,50 \$	/heure 8,50 \$
après 96 mois	14,68 \$ (14,25 \$)	15,05 \$	15,42 \$

Augmentation générale

7 nov. 2003	7 nov. 2004	7 nov. 2005
3 %	2,5 %	2,5 %

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

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure — salarié dont le quart de travail débute après (15 h 30) 13 h

Nuit : 0,75 \$/heure — salarié dont le quart de travail débute après (17 h 30) 15 h 30

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Superviseur remplaçant : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottes ou souliers de sécurité : 80 \$/an et remplacés au besoin — salarié permanent

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime d'assurance groupe comprenant une assurance salaire, une assurance vie et une assurance maladie est maintenu en vigueur pour le salarié permanent.

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

1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— conjoint : 2 000 \$

— enfant : 1 000 \$

2. Congés de maladie

2 jours/an — salarié permanent qui a moins d'un an d'ancienneté

3 jours/an — salarié permanent qui a 1 an et plus d'ancienneté

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au plus tard le 15 janvier suivant.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 75 % des frais pour le médicament original ou à 85 % pour le médicament générique ; remboursement à 80 % des soins paramédicaux

N.B. Les frais remboursés pour les médicaments et les soins paramédicaux font partie d'un régime appelé « Médi Pack » pour lequel il existe une franchise de 25 \$/an/protection individuelle et de 50 \$/an/protection familiale

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais pour les soins de base ; remboursement à 50 % des frais pour les soins d'orthodontie ; remboursement à 100 % des frais pour un nettoyage dentaire/9 mois.

Le montant maximal global pour le remboursement des soins dentaires est de 1 000 \$/12 mois consécutifs/personne assurée et la franchise est de 25 \$/an/personne assurée.

17

La Ville de Belœil

et

Le Syndicat des employés municipaux de Belœil
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (80) 87
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 39 ; hommes : 48
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005
- **Date de signature** : 13 février 2004
- **Durée normale du travail**
Travaux publics, aréna, conciergerie, services techniques
8 heures/j., 40 heures/sem.
Bureau, bibliothèque
6,5 heures/j., 32,5 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Commis réceptionniste

	1 ^{er} janv. 2002	21 nov. 2002	1 ^{er} janv. 2003	21 nov. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	14,97 \$ (14,67 \$)	14,98 \$	15,28 \$	15,30 \$
échel. 6	18,71 \$ (18,34 \$)	18,73 \$	19,10 \$	19,12 \$

1^{er} janv. 2004 1^{er} juill. 2004 21 nov. 2004 1^{er} janv. 2005

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	21 nov. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
	15,68 \$	15,75 \$	15,77 \$	16,16 \$
	19,60 \$	19,69 \$	19,71 \$	20,20 \$

1^{er} juill. 2005 21 nov. 2005

	1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005
	/heure	/heure
	16,24 \$	16,27 \$
	20,30 \$	20,33 \$

2. Secrétaire, 10 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	21 nov. 2002	1 ^{er} janv. 2003	21 nov. 2003
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	15,76 \$ (15,45 \$)	15,94 \$	16,26 \$	16,44 \$
échel. 6	19,70 \$ (19,31 \$)	19,92 \$	20,32 \$	20,55 \$

1^{er} janv. 2004 1^{er} juill. 2004 21 nov. 2004 1^{er} janv. 2005

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	21 nov. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
	16,85 \$	16,94 \$	17,12 \$	17,55 \$
	21,06 \$	21,17 \$	21,40 \$	21,94 \$

1^{er} juill. 2005 21 nov. 2005

	1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005
	/heure	/heure
	17,63 \$	17,83 \$
	22,04 \$	22,28 \$

3. Technicien aux services techniques et inspecteur en bâtiments

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	20,80 \$ (20,39 \$)	21,22 \$	21,74 \$	21,86 \$
échel. 6	26,00 \$ (25,49 \$)	26,52 \$	27,18 \$	27,32 \$

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

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005
	/heure	/heure
	22,40 \$	22,51 \$
	28,00 \$	28,14 \$

HORS BUREAU

1. Préposé à la patinoire extérieure

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	13,43 \$ (13,17 \$)	13,70 \$	14,05 \$	14,11 \$
échel. 6	16,79 \$ (16,46 \$)	17,13 \$	17,56 \$	17,64 \$

21 nov. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005 21 nov. 2005

	21 nov. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
	14,30 \$	14,66 \$	14,73 \$	14,91 \$
	17,87 \$	18,32 \$	18,41 \$	18,64 \$

2. Journalier, 5 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	16,22 \$ (15,89 \$)	16,54 \$	16,96 \$	17,04 \$
échel. 6	20,27 \$ (19,87 \$)	20,68 \$	21,20 \$	21,30 \$

21 nov. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005 21 nov. 2005

	21 nov. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
	17,10 \$	17,52 \$	17,61 \$	17,66 \$
	21,37 \$	21,90 \$	22,01 \$	22,08 \$

3. Mécanicien 1

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
échel. 1	19,02 \$ (18,65 \$)	19,41 \$	19,90 \$	19,99 \$
échel. 6	23,78 \$ (23,31 \$)	24,26 \$	24,87 \$	24,99 \$

21 nov. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005 21 nov. 2005

	21 nov. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
	20,06 \$	20,57 \$	20,66 \$	20,74 \$
	25,08 \$	25,71 \$	25,83 \$	25,92 \$

Augmentation générale

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

2 %	2 %	2,5 %	0,5 %
-----	-----	-------	-------

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

2,5 %	0,5 %
-------	-------

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} janvier 2002 au 13 février 2004. Le salarié qui a quitté l'employeur a droit à la rétroactivité du 1^{er} janvier 2002 à la date de son départ. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 13 février 2004.

• **Primes**

Disponibilité

(44,51 \$) 45,40 \$/j. — salarié permanent requis de demeurer en disponibilité durant un jour de congé hebdomadaire ou un jour de fête chômé payé

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

46,31 \$/j.	47,46 \$/j.	47,70 \$/j.	48,89 \$/j.
-------------	-------------	-------------	-------------

1^{er} juill. 2005

49,13 \$/j.

N.B. Pour chaque jour de la semaine normale, le salarié reçoit 15/24^e de ladite prime.

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Poste non syndiqué : 7,5 % du salaire quotidien — salarié de bureau ou de la bibliothèque qui accepte d'occuper temporairement le poste d'un salarié non syndiqué pour une journée ou plus

(Ancienneté $\text{\textcircled{R}}$)

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 8 semaines.

Pendant le congé de maternité, l'employeur paie chaque semaine à la salariée la différence entre les sommes versées par l'assurance emploi et 93 % de son salaire, et ce, pour toute la période du congé de maternité avec un maximum de 20 semaines.

La salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 58 semaines en prolongation de son congé de maternité.

- 2. Congé de paternité**

3 jours payés

Le salarié a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 58 semaines en prolongation de son congé de paternité.

- 3. Congé d'adoption**

2 jours payés

La ou le salarié a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 58 semaines en prolongation de son congé d'adoption.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. Assurance vie**

Prime : payée à 100 % par le salarié

- 2. Congés de maladie et/ou personnels**

Au début de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours pour fins de maladie et/ou affaires personnelles

À son embauche, le nouveau salarié a droit à un crédit équivalant à 5/6 de jour/mois de service à compléter dans l'année en cours.

Les jours non utilisés sont remboursés à la fin de l'année courante au taux de salaire normal.

- 3. Assurance maladie**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

- 4. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prime : payée à 78 % par l'employeur et à 22 % par le salarié

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

- 5. Soins dentaires**

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

- 6. Soins oculaires**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

- 7. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur

Cotisation : l'employeur contribue pour 5,7 % et le salarié 5,5 % du taux de salaire de base.

18



**Les employés du réseau ambulancier
et
Le Syndicat des techniciens ambulanciers — RETAQ-
FSSS—CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (288) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 35 % ; hommes : 65 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2005
- **Date de signature :** 1^{er} avril 2004
- **Durée normale du travail**
moyenne de 37,5 heures/sem.
- **Salaires**
1. Répartiteur régional, 150 salariés

1^{er} avril 2003

	/heure
échel. 01	16,23 \$ (15,91 \$)
échel. 02	19,13 \$ (18,75 \$)

Augmentation générale

1^{er} avril 2003

2 %

N.B. Pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, les taux de salaire sont ajustés selon les mêmes paramètres que ceux applicables au secteur de la santé et des services sociaux pour cette période.

Montant forfaitaire

Le salarié reçoit à chaque période de paie un montant forfaitaire équivalant à 2 % du taux de salaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des bénéfices en vigueur à cette même date, et ce, pour les heures payées et les bénéfices applicables au salarié du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 2003 au 1^{er} avril 2004. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 1^{er} avril 2004.

• Primes

Soir [N]: 4 % du salaire journalier de base — entre 14 h et 2 h

4 % du salaire journalier de base entre 19 h et 24 h — salarié qui ne travaille qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h

Nuit [N]: 11 % du salaire journalier de base — entre 22 h et 8 h

11 % du salaire journalier de base entre 0 h et 7 h — salarié qui ne travaille qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h

Fin de semaine [N]: 4 % du salaire horaire de base — salarié qui fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit dans la nuit du dimanche au lundi

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	8 % ou taux normal
25 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, la salariée a aussi droit à un congé lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée peut également s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé. Cependant, dans ce dernier cas, la salariée bénéficie d'abord d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours pouvant être utilisés en demi-journées.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine de congé.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit de recevoir pendant 12 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pendant 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours dont les 2 premiers sont 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 bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en un congé avec traitement.

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

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption de 10 semaines par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 6,4 heures de congés de maladie/mois jusqu'à un maximum de 76,8 heures/an.

Les heures non utilisées au 30 novembre sont payées le 15 décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 4,3 % du salaire du salarié

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite des techniciens ambulanciers.

2. Préposé aux chambres, 40 salariés

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 9,85 \$ (9,61 \$)	/heure 10,05 \$	/heure 10,25 \$	/heure 10,51 \$

1^{er} mai 2008 1^{er} mai 2009

/heure 10,83 \$	/heure 11,21 \$
--------------------	--------------------

3. Préposé à la maintenance avec carte de compétence

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 16,00 \$ (15,61 \$)	/heure 16,32 \$	/heure 16,65 \$	/heure 17,07 \$

1^{er} mai 2008 1^{er} mai 2009

/heure 17,58 \$	/heure 18,20 \$
--------------------	--------------------

N.B. Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification pendant une période de 1 an à partir de la date d'embauche.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
2,5 %	2 %	2 %	2,5 %

1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
3 %	3,5 %

• Primes

Lit pliant ou sofa-lit refait : 1 \$/fois — préposé aux chambres

(Nuit : 0,25 \$/heure travaillée entre 22 h 30 et 6 h 30 — nettoyeur **(R)**)

(Transport de bagage lors de « tours » : 1,25 \$/bagage — chasseur **(R)**)

(« Barman » aux banquets : 11 % de service pour chacune des consommations **(R)**)

(Service à un client qui fournit son vin : 11 % du prix fixé par l'hôtel — partagé entre les salariés des banquets qui ont fait le service **(R)**)

(Partage des pourboires aux salariés des banquets : 11 % des pourboires aux salariés qui ont effectué le service de la fonction **(R)**)

• Allocations

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur
2 uniformes/an — salarié permanent
1 uniforme/an — autres salariés

Bottes de sécurité : payées à 50 % par l'employeur — salariés des départements de l'entretien technique et du magasin (payées à 50 % par l'employeur — porteur/banquets **(R)**)

(Couteaux personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés ou usés **(R)**)

• Jours fériés payés

10 jours/an

(N.B. Le salarié permanent aux banquets bénéficie d'une indemnité de 4,4 % du salaire normal pour chaque jour férié. **(R)**)

19

**Hôtel Plaza de la Chaudière inc. (Hull)
et
Syndicat des travailleurs(euses) de l'hôtellerie de
l'Outaouais — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (180) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 75 ; hommes : 25
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2010
- **Date de signature** : 1^{er} avril 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Téléphoniste

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 9,04 \$ (8,82 \$)	/heure 9,22 \$	/heure 9,40 \$	/heure 9,64 \$

1^{er} mai 2008 1^{er} mai 2009

/heure 9,93 \$	/heure 10,28 \$
-------------------	--------------------

• Congés annuels payés

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

(Paie supplémentaire **R**)

(Le salarié qui, à la fin d'une année de référence justifie de 1 an de service continu, a droit en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale à 4 % des pourboires déclarés pendant l'année de référence et à une indemnité égale à 6 % des pourboires déclarés s'il justifie de 5 ans et plus de service continu. **R**)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Elle doit revenir au travail dans les 6 mois qui suivent la date de son départ. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité pour une durée allant jusqu'à 1 an après la date de l'accouchement.

La salariée qui donne naissance à un enfant mort-né a droit aux mêmes avantages.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé sans solde d'une durée prescrite par un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée permanente a droit à 4 demi-journées de congé payées pour des visites médicales et des cours prénataux.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus reçoit 2 semaines d'indemnité égale à 60 % de son salaire normal hebdomadaire, et ce, au début du congé.

À la suite de son accouchement, la salariée peut, sur demande, prendre un congé sans solde de 1 an pour s'occuper de son enfant à la condition que son conjoint n'en bénéficie pas également.

2. Congé de paternité

2 jours payés s'ils sont ouvrables — salarié qui a 60 jours de service continu

Sur demande, le salarié qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant à la condition que son conjoint n'en bénéficie pas également.

3. Congé d'adoption

1 jour payé s'il est ouvrable

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde de 4 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service continu a droit à un crédit de (6) 4 jours de congés

de maladie. L'indemnité prévue est payée à compter du 1^{er} jour d'absence.

Le nouveau salarié a droit à un crédit de congés de maladie de (0,5 jour) 2,66 heures/mois de travail.

Les jours non utilisés à la fin de l'année de référence sont payés le 15 juillet suivant au taux horaire normal en vigueur au 30 juin de chaque année.

Le salarié permanent malade durant plus de (6) 4 jours durant l'année de référence et qui a épuisé sa banque de (6) 4 jours reçoit (1) 3 jours supplémentaires payés au taux horaire normal, mais non remboursables le 15 juillet suivant.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 1 % du taux horaire normal du salarié dans un REER collectif, et ce, pour chaque heure travaillée.

Château M.T. inc. (Mont Tremblant) et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (181) 180

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 56 % ; hommes : 44 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : services

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

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

• **Date de signature** : 22 mars 2004

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

Services techniques
10 heures/j., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Agent de service Windigo, *bar lounge*, service aux chambres et banquets, 37 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 6,71 \$ (6,55 \$)	/heure 6,88 \$	/heure 7,05 \$
après 2 ans	8,57 \$ (8,28 \$)	8,87 \$	9,18 \$

2. Chef de partie/production alimentaire

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 13,04 \$ (12,72 \$)	/heure 13,36 \$	/heure 13,70 \$
après 2 ans	16,82 \$ (16,25 \$)	17,41 \$	18,02 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
moins de 2 ans d'ancienneté	2,5 %	2,5 %	2,5 %
2 ans et plus d'ancienneté	3,5 %	3,5 %	3,5 %

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 22 mars 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période couvrant le 1^{er} jour de la première paie de 2004 au premier jour de la période de paie la plus rapprochée du 22 mars 2004.

• Primes

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
Nuit : 0,20 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure

— salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 23 h et 7 h

Pourboires : 15 % minimum de la facture — salarié des banquets

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2005, à la suite d'une commande du menu service aux chambres, des frais de service de 15 % seront ajoutés à la facture du client

Frais de débouchonnage :

5 \$/bouteille de vin
7 \$/bouteille de mousseux
7 \$/bouteille de champagne
0,40 \$/bouteille de bière
12 \$/bouteille de 750 ml de spiritueux et digestif
16 \$/bouteille de 1,14 litre de spiritueux et digestif
0,50 \$/bouteille de liqueur douce

Lit pliant : 2 \$/lit/jour — lorsqu'il y a un lit pliant dans une chambre et que la ASC gouvernante doit faire ce lit pliant

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

	1 ^{er} janv. 2005
10 jours/an	11 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service			Durée	Indemnité
2004	2005	2006		
1 an	1 an	1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 ans	3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	9 ans	8 ans	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut s'absenter sans solde pour un examen médical relié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

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

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a moins de 3 ans d'ancienneté et à compter du 1^{er} janvier 2006 payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié qui a moins de 3 ans d'ancienneté ; payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié qui a entre 3 et 5 ans d'ancienneté et à compter du 1^{er} janvier 2006 payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié qui a entre 3 et 5 ans d'ancienneté ; payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié qui a 5 ans d'ancienneté et à compter du 1^{er} janvier 2006 payée à 90 % par l'employeur et à 10 % par le salarié qui a 5 ans d'ancienneté

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a complété 1 an de service continu au 31 décembre précédent a droit à 1 jour/80 jours de travail complété jusqu'à un maximum de 3 jours de congé de maladie/an.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le salarié pourra, avec la dernière période de paie de l'année courante, se faire rembourser jusqu'à concurrence de 2 journées de maladie non prises **[N]**.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 1 \$ pour chaque dollar versé par le salarié jusqu'à un maximum pour l'employeur de 250 \$/an.

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.