

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2004-06-23) 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 40

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 (2004-06-23)**

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Olymel, société en commandite (Granby)	Le Syndicat des salariés de Salaison Expo de Granby — CSD	1	5
Multi-Markes distribution inc. (Laval et Salaberry-de-Valleyfield)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 599 — FTQ	2	6
BOISSONS			
Les Brasseries Molson (Chicoutimi, Alma et Roberval)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	3	7
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Soniplastics inc. (Boucherville)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Soniplastics — CSN	4	9
Industries Plastipak inc. (Cookshire)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 221 — FTQ	5	10
TEXTILE DE PREMIÈRE TRANSFORMATION			
Consoltex inc. (Montmagny)	Le Syndicat du textile de Montmagny inc. — CSD	6	12
BOIS			
La Compagnie Commonwealth Plywood ltée (Rapides-des-Joachims)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 — FTQ	7	13
Solive ajourée 2000 inc. (Sainte-Marthe-du-Cap)	Le Syndicat des employés de Solive ajourée 2000 inc.	8	14
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT			
Les Industries A.P. inc. (Laurier-Station)	Le Syndicat du meuble — CSN	9	15

Employeur	Syndicat	N°	Page
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER Glassine Canada inc. (Québec)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, CTC, local 641 — FTQ	10	16
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES La Voix de l'Est (Granby)	Le Syndicat national des employés de La Voix de l'Est — CSN	11	18
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX Les Industries Lyster inc. (Lyster)	Le Syndicat des employés de la métallurgie de Lyster — CSD	12	20
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport) Garant GP (Saint-François) Industries GRC inc. (Jonquière)	TUAC, local 509 — FTQ Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7287 — FTQ	13 14	21 22
MATÉRIEL DE TRANSPORT Système de contrôle Goodrich Itée (Mont-Royal) Les Entreprises Michel Corbeil inc. (Laurentides)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 423 – affiliée au district 11 — FTQ Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	15 16	23 24
INDUSTRIES CHIMIQUES Produits Polychem Itée (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	17	25
COMMERCES DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Marché Montée Gagnon inc. (Bois-des-Filions) Marché Saint-Joseph (Boucherville)	Le Syndicat des salariés IGA B.D.F. Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	18 19	26 27
INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES Fiducie Desjardins inc. (Montréal)	Le Syndicat des employées et employés professionnel-les et de bureau, section locale 575 SPIEB-CTC — FTQ	20	28
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Rouyn-Noranda	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 348 — FTQ	21	30
SERVICES D'ENSEIGNEMENT L'Université McGill (Montréal)	L'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill	22	32

Employeur	Syndicat	N°	Page
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Le Pavillon Saint-Joseph, infirmerie des Sœurs de Sainte-Croix (Saint-Laurent) Héma-Québec (Saint-Laurent)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon Saint-Joseph — CSN	23	33
	Le Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire d'Héma-Québec — CSN	24	35
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Bertrand Degré inc. (Sherbrooke)	Le Syndicat des salariés de Bertrand Degré — CSD	25	37
Chip Reit n° 13 opérations Société en commandite (Saint-Hyacinthe) Hôtel des Seigneurs Saint-Hyacinthe	Le Syndicat des travailleurs-euses de l'Hôtel des Seigneurs de Saint-Hyacinthe — CSN	26	38
NOTES TECHNIQUES			40

* Veuillez prendre note qu'aucune correction linguistique n'est apportée à l'appellation officielle de l'employeur ou du syndicat de cet index.

Olymel, société en commandite (Granby)
et
Le Syndicat des salariés de Salaison Expo de Granby
— CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 70
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2005
- **Date de signature :** 19 avril 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Fin de semaine
36 heures/sem. payées pour 40 heures — salarié d'entretien
12 heures/j., possibilité de 40 heures/sem. avec 2 retours/
sem. de 8 heures /j.
- **Salaires**
 1. Manœuvre, 22 salariés
19 avril 2004
/heure
15,27 \$
(15,27 \$)
 2. Électrotechnicien
19 avril 2004
/heure
18,63 \$
(18,63 \$)

N.B. À l'embauche, le salarié reçoit 60 % du taux de salaire horaire, 75 % après 2 080 heures, 85 % après 3 120 heures et 100 % après 4 160 heures.

Le salarié du département d'entretien reçoit à l'embauche 2 \$/heure de moins que le taux de salaire horaire et progresse à raison de 0,50 \$/heure tous les 6 mois pour atteindre le maximum après 2 ans.
- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure
Nuit : 0,50 \$/heure
(Disponibilité [R])

Règlement d'un problème par téléphone : 1 heure de salaire au taux de temps et demi — salarié du département d'entretien qui règle par téléphone un problème relié à la maintenance de l'établissement, et ce, si le contremaître du département a autorisé l'appel

Licence « C » : 0,25 \$/heure — salarié qui détient une licence—« C » en électricité d'entretien. Toutefois, cette prime n'est payée qu'à un seul salarié du département d'entretien par ancienneté

- **Allocations**

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis pour le salarié qui a terminé sa période de probation

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter 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 n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. **Assurance vie**

Indemnité :
 — salarié : 1,5 fois le salaire annuel arrondi au 1 000 \$ suivant
 — mort et mutilation accidentelles : 1,5 fois le salaire annuel arrondi au 1 000 \$ suivant en plus de l'assurance vie de base
 — conjoint : 5 000 \$
 — enfant : 2 500 \$

2. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire hebdomadaire normal du salarié pour une période maximale de 15 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel de base du salarié jusqu'à un maximum de prestations équivalant à celui de l'assurance emploi pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après 15 semaines

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais d'honoraires pour les services de chiropraticien, psychiatre, psychanalyste, psychologue, ostéopathe, naturopathe, podiatre, homéopathe, acupuncteur ou physiothérapeute et les frais d'honoraires de tout autre spécialiste ainsi que tous les autres frais admissibles sont remboursés à 80 % jusqu'au maximum prévu à l'assurance collective, et ce, après une franchise de 50 \$/protection individuelle ou 50 \$/protection familiale

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles pour les soins de base et remboursement à 50 % des frais de restauration et d'orthodontie après une franchise de 50 \$/an

Les frais sont remboursés selon le tarif courant de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 3 % du salaire brut hebdomadaire du salarié

N.B. Il existe un programme de retraite anticipée pour le salarié âgé de 55 ans et plus.

6

2

Multi-Markes distribution inc. (Laval et Salaberry-de-Valleyfield)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 599 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8 ; hommes : 102
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** transport et entreposage
- **Échéance de la convention précédente :** 29 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 29 avril 2007
- **Date de signature :** 1^{er} avril 2004
- **Durée normale du travail**
4 à 5 jours/sem., 4 à 12 heures/j, 40 heures/sem.
- **Services de la salubrité et de la réception**
4 à 5 jours/sem., 8 à 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Maintenance**
4 à 5 jours/sem., 8 à (10) 12 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé au magasin

30 avril 2003	1 ^{er} mai 2005	30 avril 2006
/heure 16,56 \$ (16,56 \$)	/heure 16,89 \$	/heure 17,23 \$

2. Préposé à la production et à l'emballage, 30 salariés

30 avril 2003	1 ^{er} mai 2005	30 avril 2006
/heure 17,77 \$ (17,77 \$)	/heure 18,13 \$	/heure 18,49 \$

3. Électromécanicien

	30 avril 2003	1 ^{er} mai 2005	30 avril 2006
début	/heure 18,96 \$ (18,96 \$)	/heure 19,34 \$	/heure 19,73 \$
après 6 000 heures	22,08 \$ (22,08 \$)	22,52 \$	22,97 \$

N.B. Le nouveau salarié engagé au service de la maintenance à titre d'aide général reçoit 2 \$/heure de moins que le taux de la classification pour laquelle il a été engagé, et ce, pour sa période de probation, soit pour les 640 premières heures travaillées. Après sa période de probation, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Le nouveau salarié embauché au service de la maintenance à titre de préposé à l'entretien mécanique ou d'électromécanicien commence à travailler au taux immédiatement inférieur à son nombre d'heures d'expérience dans sa classification, sauf pour la période prévue de 0 à 2 000 heures pendant laquelle il est payé 1 \$/heure de moins que son taux, et ce, pour la durée de la période de probation, soit pour les 640 premières heures travaillées. Après sa période de probation, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2005	30 avril 2006
2 %	2 %

Montants forfaitaires

Le salarié permanent au service de l'employeur le 1^{er} avril 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 0,54 \$/heure rémunérée dans la période du 27 avril 2003 au 1^{er} mai 2004, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/semaine.

Le salarié à temps partiel embauché avant le 31 décembre 2003 et toujours au service de l'employeur le 1^{er} avril 2004 a droit à un montant brut de 800 \$.

Le salarié étudiant embauché avant le 31 décembre 2003 et toujours au service de l'employeur le 1^{er} avril 2004 a droit à un montant brut de 200 \$.

Les montants forfaitaires sont payables au plus tard le 13 mai 2004.

• (Indemnité de vie chère **R**)

• Primes :

Nuit : (0,50 \$) 0,60 \$/heure — entre 18 h et 8 h, sauf le salarié qui débute à 6 h ou plus tard

Formation d'un nouveau salarié : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure, sauf au service de la fabrication à moins qu'un salarié doive y remplacer un chef d'équipe ou un contremaître

Responsable au levain et à la pâte : 0,25 \$/heure — préposé à la production à l'établissement de Laval

• Allocations

Uniformes :

1 uniforme/j — salarié de la production
190 \$/an — pour l'achat et l'entretien des uniformes des salariés du magasin

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

Vêtements de travail :

fournis et remplacés au besoin selon les modalités prévues — salarié permanent de la réception
vêtements d'hiver adéquats fournis selon les modalités prévues — salariés de la réception, de la maintenance et préposé aux paniers

Bottines de sécurité :

(80 \$) 90 \$/an — salarié de la fabrication
(120 \$) 125 \$/an — salarié de la mécanique, de la salubrité et de la réception

Outils personnels : (200 \$) 225 \$/an ^{1^{er} mai 2005} 250 \$/an maximum
— préposé à l'entretien mécanique et électromécanicien qui doivent fournir des outils pour accomplir leur travail

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. Le congé d'anniversaire de naissance du salarié fait partie des jours fériés payés et peut être pris dans la période principale de vacances, soit entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. Sinon, le congé est pris après entente avec l'employeur en dehors de cette période et s'il n'est pas utilisé au 30 avril, il est alors payé au salarié dans la semaine suivante.

• Congés mobiles

2 jours/an

N.B. Les congés mobiles non utilisés au 30 avril sont payés au salarié dans la semaine suivante.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues, conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

7

• Avantages sociaux

Assurance groupe

À compter du 1^{er} juin 2004, le syndicat devient l'unique détenteur et administrateur du régime d'assurance groupe.

Prime : (payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié.) L'employeur contribue pour 80 \$/mois/salarié admissible selon les modalités prévues.

1. Congés de maladie

L'employeur paie à chaque salarié permanent les 2^e et 3^e journées de maladie lors d'une même absence, et ce, au taux de (10 \$) 11 \$/heure qui aurait normalement dû être travaillée.

2. Soins dentaires N

Prime : l'employeur contribue pour 0,18 \$/heure normale travaillée, et ce, au Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

3. Régime de retraite N

Il est entendu que les parties mettent sur pied un REER collectif administré par le syndicat, pour tous les salariés permanents. Ce régime est celui de Standard Life et il entre en vigueur le 2 mai 2004.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 0,75 \$/heure rémunérée/salarié permanent, et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures/semaine.

Le salarié peut contribuer sur une base volontaire ou modifier le montant de sa contribution 1 fois/an maximum.

3

**Les Brasseries Molson (Chicoutimi, Alma et Roberval)
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et
ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (49) 62

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 62

• **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** livreurs et hommes d'entrepôt
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 21 décembre 2010
- **Date de signature :** 13 février 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem. — salarié sur horaire fixe

Horaire variable

4 ou 5 jours/sem., maximum 10 heures/j* — salarié de la livraison maximum 10 heures/j*, selon les besoins des opérations — salarié d'entrepôt

N.B. Le total annuel ne doit pas dépasser 1 992 heures planifiées/salarié pour une année complète de 52 semaines comprenant 11 congés fériés.

Salaires

1. Tous les salariés

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,50 \$ (28,80 \$)	19,00 \$	19,60 \$	20,20 \$
éch. 7	29,30 \$ (28,80 \$)	29,80 \$	30,40 \$	31,00 \$

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

	/heure	/heure	/heure
	20,80 \$	21,50 \$	22,20 \$
	31,60 \$	32,30 \$	33,00 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1^{er} avril 2004 1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006 1^{er} avril 2007 1^{er} avril 2008

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

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

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

Boni de signature

Le salarié permanent au 30 septembre 2003 et le salarié supertemporaire protégé ont droit à un montant forfaitaire de 260 \$.

Le salarié temporaire chauffeur auxiliaire a droit à un montant équivalant au nombre d'heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 mars 2004 multiplié par 2,27 \$.

Les salariés temporaires et saisonniers ont droit à un montant équivalant au nombre d'heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 mars 2004 multiplié par 1,42 \$.

Montants forfaitaires

Le salarié qui a le statut de temporaire au 30 septembre 2003 et qui ne sera pas nommé permanent selon les dispositions prévues concernant la nomination des salariés permanents a droit aux montants forfaitaires suivants :

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 000 \$	1 000 \$	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$

Les montants forfaitaires sont versés le ou vers le 15 mai suivant la fin de chaque année fiscale.

N.B. Le salarié temporaire protégé ne sera plus admissible aux montants forfaitaires dès sa nomination comme salarié permanent.

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

Responsabilité : 5 \$/jour — salarié du service à la clientèle qui doit faire les livres et conduire le camion parce qu'il est accompagné d'un salarié temporaire qui ne conduit pas.

Allocations

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

Chaussures de sécurité et [N] nettoyage des vêtements de travail : (120 \$ maximum/an/salarié permanent pour l'achat de chaussures de sécurité)

200 \$/an — salarié remplaçant et occasionnel qui a travaillé au moins 100 jours dans l'année

300 \$/an — autres salariés

Jours fériés payés

11 jours/an

N.B. Le salarié qui a le statut de permanent, supertemporaire protégé ou temporaire protégé en date du 30 septembre 2003 conserve les 12 jours fériés payés/an auxquels il a déjà droit, et ce, pour les années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008.

Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui n'a pas travaillé 130 jours pendant l'année d'accumulation est payé à raison de 2 % du salaire normal/semaine de vacances à laquelle il a droit.

Paie supplémentaire

Le salarié (qui a 3 ans et plus de service continu) à l'échelon 7 et qui est à l'emploi le 1^{er} mai reçoit un montant équivalant à 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

2. Congé d'adoption

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

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

— mort accidentelle : (52 000 \$)

2005	2006	2007
68 000 \$	69 500 \$	71 000 \$

66 500 \$

2008	2009
------	------

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 \$ ensuite — retraite d'invalidité

2. Congés de maladie

Le salarié présent au travail au cours de la 1^{re} semaine ouvrable du mois de janvier a droit au paiement d'un maximum de 6 jours, soit 48 heures de congés de maladie payées au taux horaire de base. Ce paiement est effectué au cours du mois de janvier.

Le salarié qui a droit à 6 jours et qui, au 31 décembre, n'a pris qu'une seule journée ou moins de maladie au cours de l'année précédente peut prendre une semaine, soit 5 jours de congé sans solde pendant la prochaine année de référence. La même disposition s'applique au salarié qui a droit à 5 jours de congé de maladie et qui n'en a pris aucun.

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 jusqu'à l'âge de 65 ans dans le 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 (30 \$) 35 \$/personne ou (40 \$) 45 \$/famille, et ce, jusqu'à un maximum de 25 000 \$/personne pour le salarié actif et la somme des prestations reçues est automatiquement rétablie au début de chaque année civile jusqu'à un maximum de (2 500 \$) 3 500 \$. Le maximum à vie pour le salarié inactif est de 10 000 \$/personne. Remboursement des soins d'un physiothérapeute ou d'un orthophoniste à raison de 15 \$/traitement, maximum 20 traitements/personne/an ; chiropraticien, maximum (250 \$) 1 000 \$/an ; ostéopathe, podiatre et [N] psychiatre, acupuncteur et massothérapeute, maximum (250 \$) 500 \$/spécialiste/personne/an ; remboursement des frais (pour un examen initial par un psychologue, maximum viager de 100 \$) de psychologue remboursés jusqu'à un maximum de 500 \$/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 \$/personne/an ; 75 % des soins importants et 50 % des soins orthodontiques, maximum à vie de (4 000 \$) 6 000 \$/personne.

6. Soins oculaires

Frais assurés : examen de la vue, maximum 35 \$/personne/an ; remboursement d'une paire de lentilles, monture jusqu'à concurrence de 75 \$ pour la 1^{re} prescription et de 75 \$ si la monture existante ne peut être utilisée pour les nouvelles lentilles ; lentilles cornéennes jusqu'à concurrence de 200 \$ à vie. Les frais sont 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

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2001

Cotisation : le salarié permanent paie (0,65 \$) 0,70 \$/heure payée et le salarié remplaçant ou occasionnel paie (1 \$) 1,12 \$/heure travaillée, et ce, jusqu'à un maximum de 2 080 heures/an.

SALARIÉ EMBAUCHÉ À COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2001

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 4 % du taux normal du salarié. Les cotisations sont exigées pour chaque heure payée incluant les vacances et les jours fériés, et ce, jusqu'à un maximum de 2 080 heures.

4

Sonioplastics inc. (Boucherville)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sonioplastics — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7 ; hommes : 113
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 12 mai 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j., 40 heures/sem.
12 heures/j., 42 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Journalier

1 ^{er} avril 2004	
/heure	
	8,75 \$
 2. Opérateur, 70 salariés

1 ^{er} avril 2004	
/heure	
min.	10,00 \$
max.	15,75 \$

3. Outilleur

1^{er} avril 2004

	/heure
min.	16,00 \$
max.	22,00 \$

Augmentation générale

1^{er} avril 2005 **1^{er} avril 2006**

2,75 % 2,75 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées incluant les primes dans la période du 1^{er} avril 2004 au 12 mai 2004.

10

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure — horaire 8 heures

Nuit : 1 \$/heure — horaire 12 heures

Formateur de procédure extrusion : 0,50 \$/heure

Formateur technique extrusion : 1,50 \$/heure

Chef d'équipe : 1,50 \$/heure

Assiduité : 2,25 \$/heure — horaire de 12 heures pendant la période estivale, lorsque le salarié est présent le vendredi, samedi et dimanche

Sur appel de fin de semaine : 25 \$/fin de semaine

Boni de Noël : Le ou vers le 15 décembre, le salarié qui a terminé sa période de probation et qui est à l'emploi le 10 décembre a droit à 50 \$/année de service jusqu'à un maximum de 200 \$

• Allocations

Vêtements de travail : 2 t-shirts/an — salarié qui a terminé sa période de probation

Bottes de travail : 100 \$ maximum/an — salarié qui a complété sa période de probation

Outils et équipements de sécurité : fournis et remplacés par l'employeur à moins d'une entente pré-embauche où l'emploi nécessite certains outils spécialisés

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié permanent qui a complété 6 mois de service

1. Congés de maladie

48 heures/an cumulées à raison de 4 heures/mois — salarié qui a terminé sa période de probation

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite facultatif pour le salarié qui a 2 ans de service.

Cotisation : l'employeur contribue pour 1,5 % du salaire annuel de l'année précédente pour le salarié qui a 2 ans de service et 3 % pour le salarié qui a 5 ans de service à condition que le salarié verse le même montant. Le salarié peut verser un montant supérieur.

5

Industries Plastipak inc. (Cookshire)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 221 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (114) 135

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 54 ; hommes : 81

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

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

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

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et emballeur/inspecteur, 55 salariés

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
début	/heure 12,05 \$ (10,90 \$)	/heure 12,62 \$	/heure 13,21 \$	/heure 13,88 \$
après 12 mois (après 24 mois)	15,98 \$ (15,05 \$)	16,66 \$	17,35 \$	18,15 \$

2. Outilleur, électromécanicien et autres occupations

	1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
début	/heure 18,39 \$ (17,94 \$)	/heure 18,85 \$	/heure 19,32 \$	/heure 19,90 \$
après 12 mois	18,82 \$ (18,36 \$)	19,29 \$	19,77 \$	20,36 \$

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

Le taux d'embauche pour un nouveau salarié ne sera pas inférieur à 85 % du minimum de la classe pour toute la durée de sa période de probation. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juin 2003 au 5 avril 2004.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

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

Mode de calcul

2003

Un montant de 0,05 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC qui excède 3 %. Le changement dans l'IPC représente la variation entre l'indice de base et l'IPC publié chaque mois.

2004, 2005 et 2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera payé pour toutes les heures payées au cours de la période suivant immédiatement chaque augmentation de 1 % qui excède 3 % de l'IPC pour la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année de contrat. Le paiement aura lieu les 1^{er} juillet 2004, 1^{er} juillet 2005, 1^{er} juillet 2006 et 1^{er} juillet 2007 respectivement.

• Primes

Soir : (0,32 \$) 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,47 \$) 0,55 \$/heure — de 0 h à 8 h

Horaire rotatif :

(0,77 \$) 0,85 \$/heure — horaire de 5 jours ou moins

(1,32 \$) 1,75 \$/heure — ^{1^{er} juin 2004}
2 \$/heure

— horaire de plus de 5 jours

Chef d'équipe :

0,50 \$/heure — supervision de moins de 8 salariés

1,00 \$/heure — supervision de 8 salariés et plus

Fin de semaine ^{5 avril 2004} **N** : 0,75 \$/heure

Disponibilité **N** : 1 heure/jour — du vendredi 16 h au vendredi 15 h 59

Formateur ^{5 avril 2004} **N** : 0,30 \$/heure

Détenteur de certificat A2 ^{5 avril 2004} **N** : 0,50 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : (100 \$) ²⁰⁰⁴ 110 \$/an ²⁰⁰⁵ 115 \$/an ²⁰⁰⁶ 120 \$/an
105 \$/an

Uniformes : fournis par l'employeur 1 fois/an selon les modalités prévues — emballeur inspecteur, préposé aux moules, préposé aux encres, salarié d'entretien et d'usinage, chef d'équipe, salarié d'entrepôts, imprimeur, mouleur et aide d'atelier

Outils personnels :

125 \$/an ^{1^{er} juin 2004} 135 \$/an — mouleur et salariés de maintenance et d'usinage

75 \$/an ^{1^{er} juin 2004} 90 \$/an — imprimeur

De plus, l'achat ou la réparation d'outils pneumatiques pour les mouleurs « Impact et ratchet » et des outils de mesure pour l'usinage, micromètre et vernier sont remboursés à 50 % par l'employeur.

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an — après 1 an de service

Pour être admissible aux 3 congés mobiles, le salarié doit avoir complété 1 040 heures travaillées dans l'année précédente. Le salarié qui n'a pas complété les heures prévues se voit attribuer les congés au prorata des heures travaillées.

ÉQUIPE DE FIN DE SEMAINE

2 jours/an — après 1 an de service

Le salarié à l'emploi avant le 1^{er} juin 2003 a droit à 2 jours de congés mobiles payés. Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avoir complété 624 heures travaillées. Le salarié qui n'a pas complété les heures prévues se voit attribuer les congés au prorata des heures travaillées.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 20 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation médicale.

Sur demande écrite, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 24 mois consécutifs au congé de maternité.

La salariée bénéficie du temps nécessaire pour aller voir son médecin ; à moins d'exception, ce congé est de 0,5 jour/mois.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux**Assurance groupe**

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec FTQ un montant équivalant à celui versé par le salarié participant et qui a terminé sa période de probation, soit 1 \$ pour chaque dollar versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 3 \$/période de paie, 3,50 \$ à compter du 5 avril 2004.

6

**Consoltext inc. (Montmagny)
et
Le Syndicat du textile de Montmagny inc. — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 122
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 ; hommes : 112
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
- **Date de signature :** 14 avril 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/sem. + 1 jour de 8 heures ; payées pour 40 heures/sem.

• Salaires

1. Coupeur de pièces, passeur de trame et laveur de métiers

1^{er} juill. 2002 4 janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
14,44 \$	13,44 \$	14,64 \$	14,94 \$
(14,44 \$)			

1^{er} juill. 2006 1^{er} juill. 2007

/heure	/heure
15,44 \$	15,94 \$

2. Mécanicien, 22 salariés

1^{er} juill. 2002 4 janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
15,81 \$	14,81 \$	16,01 \$	16,31 \$
(15,81 \$)			

1^{er} juill. 2006 1^{er} juill. 2007

/heure	/heure
16,81 \$	17,31 \$

2. Tisserand, 22 salariés

1^{er} juill. 2002 4 janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
15,08 \$	14,08 \$	15,28 \$	15,58 \$
(15,08 \$)			

1^{er} juill. 2006 1^{er} juill. 2007

/heure	/heure
16,08 \$	16,58 \$

3. Électricien

1^{er} juill. 2002 4 janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005

/heure	/heure	/heure	/heure
17,09 \$	16,09 \$	17,29 \$	17,59 \$
(17,09 \$)			

1^{er} juill. 2006 1^{er} juill. 2007

/heure	/heure
18,09 \$	18,59 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,25 \$/heure de moins que le taux normal de son occupation pendant les 60 premiers jours travaillés. Par la suite, le salarié reçoit le taux normal de son occupation.

Augmentation générale**4 janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} juill. 2005 1^{er} juill. 2006**

baisse de 1 \$/heure	1,20 \$/heure	0,30 \$/heure	0,50 \$/heure
-------------------------	---------------	---------------	---------------

1^{er} juill. 2007

0,50 \$/heure

• Primes**Soir :** 0,30 \$/heure — entre 15 h et 23 h**Nuit :** 0,60 \$/heure — entre 23 h et 7 h**Instructeur :** 8 % du taux horaire moyen du salarié**Mécanicien/métiers industriels :** 0,30 \$/heure**• Allocations****Souliers ou bottines de sécurité :** (75 \$) 90 \$/paire maximum**Outils personnels :** 30 \$ maximum/an/salarié sur présentation de la facture**Perte de ciseaux et crochets :** 50 % du coût de remplacement**• Jours fériés payés**

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

L'ancien salarié de Celanese embauché avant le 1^{er} juin 1974 a droit à une 5^e semaine et à 1,5 % supplémentaire.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (0,23 \$) 0,33 \$/heure travaillée/protection individuelle, 0,405 \$ à compter du 4 janvier 2004, 0,48 \$ à compter du 1^{er} juillet 2005, 0,55 \$ à compter du 1^{er} juillet 2006 et 0,63 \$ à compter du 1^{er} juillet 2007 ; (0,29 \$) 0,39 \$ heure travaillée/protection familiale, 0,465 \$ à compter du 4 janvier 2004, 0,54 \$ à compter du 1^{er} juillet 2005, 0,615 \$, à compter du 1^{er} juillet 2006 et 0,69 \$ à compter du 1^{er} juillet 2007.

7

**La Compagnie Commonwealth Plywood Itée (Rapides-des-Joachims)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 54
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2003
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2012
- **Date de signature :** 21 avril 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 45 heures/sem. — salarié de jour
4 jours/sem., 40 heures/sem. — salarié de nuit
- **Salaires**

1. Journalier

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005 1^{er} mars 2006 1^{er} mars 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
13,61 \$	13,96 \$	14,31 \$	14,66 \$	15,01 \$
(13,26 \$)				

1^{er} mars 2008 1^{er} mars 2009 1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011

/heure	/heure	/heure	/heure
15,36 \$	15,76 \$	16,16 \$	16,56 \$

2. Éboueur et autres occupations, 20 salariés

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005 1^{er} mars 2006 1^{er} mars 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
13,95 \$	14,30 \$	14,65 \$	15,00 \$	15,35 \$
(13,60 \$)				

1^{er} mars 2008 1^{er} mars 2009 1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011

/heure	/heure	/heure	/heure
15,70 \$	16,10 \$	16,50 \$	16,90 \$

3. Électromécanicien

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005 1^{er} mars 2006 1^{er} mars 2007

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
14,99 \$	15,31 \$	15,66 \$	16,01 \$	16,36 \$
(14,64 \$)				

1^{er} mars 2008 1^{er} mars 2009 1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011

/heure	/heure	/heure	/heure
16,71 \$	17,11 \$	17,51 \$	17,91 \$

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

Augmentation générale

1^{er} mars 2003 1^{er} mars 2004 1^{er} mars 2005 1^{er} mars 2006 1^{er} mars 2007

0,35 \$/heure 0,35 \$/heure 0,35 \$/heure 0,35 \$/heure 0,35 \$/heure

1^{er} mars 2008 1^{er} mars 2009 1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011

0,35 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure

• Indemnité de vie chère

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

Indice de base : 2009 — décembre 2008
2010 — décembre 2009
2011 — décembre 2010

Mode de calcul :

2009

Un montant variable selon le pourcentage d'augmentation de l'IPC est payé. Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2009 par rapport à celui de décembre 2008 est égal ou supérieur à 4 %, un montant est payé comme suit :

Augmentation de l'IPC	Montant
4 % à moins de 5 %	0,05 \$/heure
5 % à moins de 6 %	0,10 \$/heure
6 % et plus	0,20 \$/heure

2010 et 2011

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage sont payés sous forme de montants forfaitaires à la fin de chaque période concernée, soit en février 2010, février 2011 et février 2012 respectivement, et ce, au salarié encore à l'emploi au moment du paiement.

• Primes

Nuit : (0,35 \$) 0,45 \$/heure **1^{er} mars 2006 1^{er} mars 2009**
0,50 \$/heure 0,60 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité et lunettes de sécurité :

(100 \$) 105 \$/an maximum **28 févr. 2006 28 févr. 2009**
115 \$/an maximum 120 \$/an maximum

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

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

Outils personnels : remplacement des outils endommagés au travail par un usage normal — mécanicien

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : le salarié paie 100 % de la prime du régime de soins dentaires et **N** de l'assurance salaire de longue durée et l'employeur paie 100 % de la prime liée au reste du régime d'assurance groupe.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 15 000 \$
- mort et mutilation accidentelles : 15 000 \$
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire de base jusqu'au maximum assurable établi par l'assurance emploi, et ce, pour une durée maximale de 11 semaines

Début : 120^e jour, accident et maladie

N.B. Le salarié qui ne se qualifie pas aux prestations d'assurance emploi a droit à la prestation hebdomadaire après 14 jours dans les cas d'accident ou de maladie, et ce, pour une période maximale de 26 semaines.

LONGUE DURÉE **N**

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois sans toutefois excéder 85 % du revenu net, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter du 181^e jour

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée ; remboursement à (100 %) 80 % des médicaments et des autres frais admissibles après une franchise de (25 \$) 50 \$/protection individuelle et de (25 \$) 100 \$/protection familiale, et ce, avec **N** un maximum de 10 \$/jour pour

les frais d'administration de la pharmacie ; chiropraticien, 15 \$/visite, maximum 20 visites/an.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % pour les soins des catégories « A » et « B », soit les radiographies, le nettoyage des dents, les traitements d'endodontie et plusieurs autres frais admissibles dans ces catégories, et ce, selon le guide en vigueur ; remboursement à 50 % des soins de la catégorie « C », soit les couronnes, ponts fixes et les prothèses amovibles partielles et complètes. Le maximum applicable aux soins des catégories « A », « B » et « C » cumulées est de 1 000 \$/an/personne assurée. Remboursement à 50 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 500 \$ à vie/personne assurée.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de soins dentaires est soumis à une franchise de 25 \$ an/protection individuelle et protection familiale.

**Solive ajourée 2000 inc. (Sainte-Marthe-du-Cap)
et
Le Syndicat des employés de Solive ajourée 2000 inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 119
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 9 ; hommes : 110
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} juillet 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 28 novembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Camionneur***
40 heures/sem.
- **Salaires**

	2 juill. 2003	10 nov. 2003	2 janv. 2005
début	/heure 8,25 \$	/heure 9,25 \$	/heure 9,55 \$
après 3 ans	9,55 \$	10,20 \$	10,50 \$
1^{er} janv. 2006	7 janv. 2007		
	/heure 9,85 \$	/heure 10,15 \$	
	10,80 \$	11,10 \$	

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

2. Mécanicien d'entretien et électricien

	2 juill. 2003	10 nov. 2003	2 janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	11,00 \$	11,45 \$	11,80 \$
après 3 ans	13,40 \$	13,94 \$	14,36 \$
1^{er} janv. 2006	7 janv. 2007		
	/heure	/heure	
	12,15 \$	12,45 \$	
	14,80 \$	15,10 \$	

Augmentation générale

	2 juill. 2003	10 nov. 2003	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	7 janv. 2007
variable			0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Ajustements

	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
Mécanicien d'entretien et électricien	0,12 \$/heure	0,14 \$/heure

• Primes

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

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

Chef d'équipe : 1 \$/heure

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

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

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : 1 paire/an

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

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

Salopettes ou sarraus : fournis par l'employeur — mécanicien d'entretien, affûteur

• Jours fériés payés

	1 ^{er} janv. 2006
11 jours/an	12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

9

Les Industries A.P. inc. (Laurier-Station) et Le Syndicat du meuble — CSN

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 218

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 58 ; hommes : 160

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 24 avril 2003

• Échéance de la présente convention : 24 avril 2007

• Date de signature : 9 avril 2004

• Durée normale du travail

40 heures/sem.

Chauffeur de bouilloires/gardien

(48) 40 heures/sem. maximum

• Salaires

1. Journalier et autres occupations, 104 salariés

	25 avril 2004	25 avril 2005	25 avril 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
max.	11,75 \$	12,05 \$	12,35 \$

2. Affûteur, machiniste et autres occupations

	25 avril 2004	25 avril 2005	25 avril 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
max.	11,75 \$	12,05 \$	12,35 \$

Augmentation générale

25 avril 2005	25 avril 2006
0,30 \$/heure*	0,30 \$/heure*

* Accordé sur le taux maximum.

Rétroactivité

Le salarié a droit à une rétroactivité de 0,25 \$/heure pour toutes les heures travaillées entre le 25 avril 2003 et le 9 avril 2004. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 9 avril 2004.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure, 1 \$/heure après 6 mois d'ancienneté

Le salarié à l'emploi le 9 avril 2004 continue de bénéficier de la prime déjà existante à cette date, soit :

1 \$/heure — salarié qui a moins de 6 mois d'ancienneté
1,50 \$/heure — salarié qui a 6 mois d'ancienneté et plus

Chef d'équipe : (0,50 \$) 1 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Assurance contre l'incendie — outils : l'employeur dédommage le salarié pour toute perte réelle relative aux outils personnels — salarié de la maintenance

Bottes de sécurité **[N]** : 85 \$/an — mécanicien d'entretien

Vêtements de travail : fournis par l'employeur — mécanicien d'entretien

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
2 ans	2 sem.	5,50 %
5 ans	3 sem.	7,50 %
10 ans	3 sem.	8,25 %
15 ans	4 sem.	8,75 %
20 ans	4 sem.	9,25 %
25 ans	5 sem.	(9,5 %) 10,00 %
(30 ans [R])	(5 sem.)	(10,00 %)

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. (Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle doit reprendre le travail entre le 45^e et le 90^e jour suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité de reprendre le travail, elle doit présenter un certificat médical. **[R]**)

La salariée a droit à 1 jour payé lorsqu'il y a une interruption de sa grossesse, que ce soit naturel ou provoqué lorsque sa santé ou sa vie est en danger.

La salariée qui perd un enfant au cours du dernier mois de sa grossesse ou qui accouche d'un enfant mort-né bénéficie de toutes les dispositions relatives au congé de maternité.

La salariée bénéficie des congés nécessaires pour la consultation du professionnel de santé de son choix, y compris une sage-femme.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés

1 jour payé — lorsqu'il y a interruption de la grossesse de sa conjointe, que ce soit naturel ou provoqué lorsque la santé ou la vie de la mère est en danger.

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés

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

- 3. **Congé parental** **[N]**

Il est accordé conformément aux dispositions des lois en vigueur.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié pour l'assurance vie et l'assurance maladie complémentaire et payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 20 000 \$

— décès et mutilation accidentels : 20 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

- 2. **Congé de maladie**

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à 1 jour payé/an. S'il n'est pas pris, ce jour est payé au taux effectif majoré de 50 % du salaire de l'année écoulée.

- 3. **Assurance salaire**

Prestation : 60 % du salaire de base, maximum 85 % du salaire mensuel établi au début de l'invalidité, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

- 4. **Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement d'une chambre semi-privée ; remboursement des médicaments d'ordonnance ; remboursement à 100 % des frais médicaux illimité après une franchise de 25 \$/an.

Glassine Canada inc. (Québec)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, CTC, local 641 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (100) 91
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 91
- **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** : 19 avril 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, maximum 40 heures/sem. — lorsque l'usine opère sur moins de 7 jours/semaine avec 3 équipes
8 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. — salarié autre que salarié d'équipe, lorsque l'usine opère sur 7 jours/semaine avec 4 équipes

Salariés d'équipe :

8 heures/j, moyenne de 37,33 heures/sem. — lorsque l'usine opère sur 7 jours/semaine, suivant les besoins de la production

8 heures/j, 40 heures ou moins/sem. — lorsque l'usine opère sur moins de 7 jours/semaine, suivant les besoins de la production

• Salaires

1. Ouvrage général

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
/heure 19,67 \$ (19,28 \$)	/heure 20,26 \$	/heure 20,87 \$

2. Conducteur de machine à papier, 23 salariés

1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
/heure 23,59 \$ (23,13 \$)	/heure 24,30 \$	/heure 25,03 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mai 2003 au 19 avril 2004.

• Primes

Soir : 0,40 \$/heure — entre 16 h et 0 h

Nuit : 0,65 \$/heure — entre 0 h 01 et 8 h

N.B. Les primes de soir et de nuit sont accordées aux salariés de factions et aux salariés de jour dont les heures normales se situent entre 16 h et 8 h.

Remplacement : taux horaire équivalant au taux normal le plus élevé parmi les salariés qu'il dirige, majoré de 1 \$ — salarié qui remplace un contremaître ou un cadre

• Allocations

Vêtements de travail : l'employeur maintient l'allocation hebdomadaire accordée aux salariés de l'entretien mécanique qui louent des vêtements de travail

Bottes de sécurité : 125 \$/an maximum — salarié permanent

• Jours fériés payés

5 jours/an

N.B. Les congés peuvent être reportés à des jours différents après entente mutuelle du salarié et de la direction.

• Congés mobiles

4 jours/an

N.B. De plus, au début de chaque année, le salarié a droit à un montant équivalant à 4 jours de paie selon les modalités prévues. Ces 4 jours de paie peuvent être convertis en congés mobiles au lieu d'être payés, et ce, pour le salarié admissible selon les modalités prévues.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	taux normal
4 ans	3 sem.	taux normal
9 ans	4 sem.	taux normal
18 ans	5 sem.	taux normal
25 ans	6 sem.	taux normal

* Le salarié a droit au taux normal classifié au moment où les vacances sont prises ou à 2 % du revenu brut tel qu'apparaissant à la formule TP-4 de l'impôt sur le revenu pour l'année précédente, soit le plus élevé des deux.

Paie supplémentaire

Le salarié, autre que le salarié d'équipe, a droit à 2 heures supplémentaires de paie si les vacances sont prises entre 1^{er} octobre et le 30 avril, excluant cependant le mois de décembre.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a accompli 25 ans de service ininterrompu a droit à des vacances payées supplémentaires dans l'année où il atteint :

Âge	Durée	Indemnité*
60 ans	1 sem.	taux normal
61 ans	2 sem.	taux normal
62 ans	3 sem.	taux normal
63 ans	4 sem.	taux normal
64 ans	5 sem.	taux normal

* Le salarié a droit au taux normal classifié au moment où les vacances sont prises ou à 2 % du revenu brut tel qu'apparaissant à la formule TP-4 de l'impôt sur le revenu pour l'année précédente, soit le plus élevé des deux.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié permanent : 35 000 \$*
- salarié actif de 65 ans : 5 000 \$
- salarié retraité : 5 000 \$

* De plus, le salarié bénéficie d'une option d'achat de 20 000 \$ d'assurance vie supplémentaire au coût courant à l'employeur, incluant la double indemnité.

2. Congés de maladie

Sur présentation d'un certificat médical, le salarié rémunéré à l'heure qui a 6 mois de service ininterrompu et qui est empêché d'accomplir son travail pendant une période de 8 jours consécutifs et plus a droit à 3 jours de salaire ou, s'il reçoit une indemnité d'un tiers, à la différence entre cette indemnité et son salaire pendant 3 jours. Cette indemnité est calculée sur la base de 24 heures multipliées par son taux classifié au moment où la paie de maladie est prise. Cette disposition ne s'applique qu'une seule fois dans chaque année de contrat.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 85 % des soins médicaux majeurs après une franchise de 25 \$/an/famille ; remboursement d'une chambre semi-privée à l'hôpital, maximum (52 \$) 70 \$/jour, frais d'ambulance jusqu'à un maximum de 200 \$/événement ; soins d'urgence, maximum 200 \$/événement ;

remboursement au tarif de l'année courante des honoraires de psychologue, chiropraticien, orthophoniste, physiothérapeute, traitements pour varices et souliers orthopédiques à raison de 2 paires/an/salarié et personne à charge, maximum 400 \$/an/spécialité.

4. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du taux normal (jusqu'à un maximum de 473 \$/semaine), maximum 40 heures au taux classifié pour une durée maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, hospitalisation et accident ; 4^e jour, maladie
LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire normal en vigueur au début de l'invalidité (jusqu'à un maximum de 2 229 \$/mois) pour une durée maximale de 24 mois et, après cette période, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite ou du décès

Début : après les prestations du régime d'assurance salaire de courte durée ou de la CSST

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût des frais considérés nécessaires pour les diagnostics, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie et remboursement à 50 % du coût des frais pour les prothèses initiales, le remplacement d'une prothèse existante sous réserve des conditions prévues ainsi que la réparation d'une prothèse existante, et ce, jusqu'à un maximum combiné de 1 000 \$/an/salarié. Remboursement à 50 % du coût des frais pour traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion, maximum à vie de 600 \$/ salarié.

N.B. Les frais sont remboursés selon la grille des tarifs approuvés par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement du coût des lunettes correctrices et de l'examen de la vue, maximum 200 \$/2 ans/salarié et personne à charge sur présentation de la prescription et de la preuve de paiement.

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,5 % de son salaire

Le régime existant est maintenu en vigueur.

18

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2003
- **Date de signature** : 11 février 2004

• Durée normale du travail

7 heures/j, 35 heures/sem. – salariés du service des bureaux, du service de la publicité, infographe et commis régulier

JOURNALISTES AU SERVICE DE LA RÉDACTION

Équipe d'édition, équipe des sports et équipe générale

7 heures/j, moyenne de 5 jours/sem.

Équipe intermédiaire

7 heures/j, 35 heures/sem.

Équipe en supplément « Le Plus »

35 heures/semaine réparties selon les besoins de la publication

• Salaires

1. Commis

	<u>1^{er} janv. 2003</u>
début	/sem. 447,84 \$ (441,22 \$)
après 4 ans	556,06 \$ (547,84 \$)

2. Journaliste, 21 salariés

	<u>1^{er} janv. 2003</u>
après 6 mois	/sem. 547,14 \$ (539,05 \$)
après 7 ans	902,45 \$ (889,11 \$)

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} janv. 2003

1,5 %

N.B. Par exception, l'infographe et le responsable de la maquette qui sont au maximum de leur échelle salariale reçoivent une augmentation générale de 2 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des primes de responsabilité et d'équipe, et ce, pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003.

Montant forfaitaire

Dans les 10 jours suivant le 11 février 2004 et s'il est toujours à l'emploi à cette date, le salarié a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1 % du salaire gagné dans la période du 29 décembre 2002 au 27 décembre 2003 inclusivement.

11

La Voix de l'Est (Granby)
et
Le Syndicat national des employés de La Voix de l'Est
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (60) 64
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 51 ; hommes : 13

- **Primes**

Commercialisation de textes, photos et illustrations : (50 \$) 55 \$/an et 10 % supplémentaire du revenu généré lorsque le montant de la transaction excède 250 \$ — lorsque l'employeur commercialise les textes, photos et illustrations d'un journaliste

Dimanche :

20 \$/j — journaliste

45 \$/j — journaliste qui assume la tâche de chef de pupitre

Nuit et/ou chevauchement [N] : 3 % du taux horaire normal, à compter du 30 juin 2003

Chef de pupitre : (126,07 \$) 127,96 \$/sem.

Adjoint : (98,95 \$) 100,43 \$/sem.

Chef des sports et « Le Plus » : (126,07 \$) 127,96 \$/sem.

- **Allocations**

Port d'un cellulaire et écoute d'appareils d'écoute : 30 \$/sem. — journaliste affecté à la couverture de faits divers

Port d'un téléavertisseur : 50 \$/sem. — responsable de maquette

Achat de documentation [N] : 5 \$/sem. — journaliste

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés mobiles**

3 jours/an — salarié régulier permanent

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
2 ans	3 sem.	taux normal
5 ans	4 sem.	taux normal
14 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée régulière a droit à un congé sans solde n'excédant pas 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas d'un avortement naturel ou provoqué légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité 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, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Dans tous les cas, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'au plus 6 semaines si l'état de son enfant l'exige, tel qu'attesté par un certificat médical.

De plus, la salariée qui a 3 ans d'ancienneté a droit sur demande à un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 6 mois. Si la salariée a au moins 5 ans d'ancienneté, elle a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un an.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée régulière qui avait plus d'un an d'ancienneté au moment de son départ et qui reprend le travail dans les délais prévus a droit à un supplément au régime des prestations d'assurance emploi équivalant à 40 % de son salaire hebdomadaire normal multiplié par le nombre de semaines d'absence pour maternité, et ce, jusqu'à un maximum de 20 semaines incluant la semaine de l'accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés

Sur demande, le salarié qui a 3 ans d'ancienneté a droit à un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 6 mois. Si le salarié a au moins 5 ans d'ancienneté, il a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un an.

N.B. Le salarié a également droit à ces congés lors d'une interruption de grossesse de sa conjointe.

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié régulier qui, au moment de son départ en congé sans solde pour adoption avait plus d'un an d'ancienneté et qui reprend son travail, a droit à un montant forfaitaire équivalant à 40 % de son salaire hebdomadaire normal multiplié par le nombre de semaines d'absence payées par l'assurance emploi pour adoption, et ce, jusqu'à un maximum de 10 semaines.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines consécutives.

Sur demande, la ou le salarié qui a 3 ans d'ancienneté a droit à un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 6 mois. Si la ou le salarié a au moins 5 ans d'ancienneté, elle ou il a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un an.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire et une

une assurance maladie est maintenu en vigueur pour le salarié régulier.

1. Congés de maladie

Lorsque le salarié régulier est absent pour cause de maladie et qu'il reçoit des prestations de l'assurance salaire, l'employeur s'engage à ne pas déduire de son salaire normal les 3 jours du délai de carence prévus à ladite assurance.

N.B. Le salarié peut utiliser ses congés annuels payés au lieu et en supplément de la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Les Industries Lyster inc. (Lyster)
et
Le Syndicat des employés de la métallurgie de Lyster
— CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (140) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4 ; hommes : 91
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2008
- **Date de signature :** 24 avril 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Machines à contrôle numérique**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Opérateur, 40 salariés

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 14,09 \$ (13,81 \$)	/heure 14,37 \$	/heure 14,66 \$	/heure 14,95 \$

2. Électricien A-2 et mécanicien d'entretien général

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 23,01 \$ (22,56 \$)	/heure 23,47 \$	/heure 23,94 \$	/heure 24,42 \$

N.B. Certaines fonctions ont été abolies.

Augmentation générale

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

Montant forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 500 \$ pour couvrir la période du 1^{er} mai 2002 au 1^{er} février 2004 s'il est à l'emploi pendant cette période.

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure — de 16 h à 24 h 1^{er} mai 2007
0,50 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h 1^{er} mai 2007
0,65 \$/heure

Chef d'équipe : 2 \$/heure

Horaire de 12 heures : (1,15 \$) 1,35 \$/heure

Formateur : 2 \$/heure – salarié requis d'entraîner un autre salarié

(Travail avec du lait ou du magnésium R) : 0,45 \$/heure — fondeur et opérateur d'unité de moulage)

- **Allocations**

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

Vêtements de travail : (le salarié a droit à des allocations vestimentaires variant de 30 \$/an à 80 \$/an selon son ancienneté et sa classification) 80 \$/an — salarié qui a terminé sa période de probation et qui fait partie des groupes de moulage, de machines à contrôle numérique, outillage et entretien

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur fournit les lunettes et jusqu'à un maximum de 100 \$ pour (le premier achat) les lentilles de prescription au salarié qui a terminé sa période de probation ; (différence entre le coût des lentilles ordinaires et des lentilles sécuritaires de prescription pour les paires suivantes ;) maximum (200 \$ pour le remplacement des lunettes de sécurité personnelles endommagées) 100 \$ pour le remplacement des lentilles brisées.

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

Outils personnels : l'employeur remplace l'outil brisé au travail par un outil de la même marque et de la même valeur ou rembourse le salarié

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés mobiles**

1 jour/an — salarié qui a 6 mois d'ancienneté

2 jours/an — salarié qui a 1 an d'ancienneté

- **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
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

* L'indemnité est calculée selon le pourcentage des gains totaux du salarié pendant la période de référence concernée. Si le salarié a été absent pendant la période de référence pour raison de maladie, d'accident ou de congé de maternité, l'indemnité ne doit pas être moindre que le taux hebdomadaire normal au moment de la prise des congés annuels payés.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (20) 30 semaines continues qu'elle peut répartir avant et après la naissance. Sur présentation d'un certificat médical attestant du danger existant pour la mère ou l'enfant à naître, la salariée peut (obtenir un congé supplémentaire de 4 semaines) bénéficier d'un retrait préventif conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

De plus, la salariée a droit à tous les avantages prévus à la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur l'assurance emploi*.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

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 (45 % par l'employeur pour défrayer principalement le coût de l'assurance vie et de l'assurance maladie) 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert à payer les primes de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée, dans cet ordre.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant équivalant à (0,30 \$/heure travaillée/salarié) 2,5 % du salaire cotisable du salarié et le salarié paie un minimum de (0,30 \$/heure travaillée) 2,5 % de son salaire cotisable. Le salarié peut contribuer pour un montant plus élevé selon les modalités prévues.

13

**Garant GP (Saint-François)
et
Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 509 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (135) 215
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 39 ; hommes : 176
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 11 octobre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 11 octobre 2008
- **Date de signature :** 20 avril 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Salariés du département de plastique
5 jours/sem., 40 heures/sem. — jour et soir
5 jours/sem., 37,5 heures/sem. — nuit
- **Salaires**
 1. Manœuvre, manœuvre opérateur de machine et manœuvre opérateur de machine/plastique, 126 salariés

	12 oct. 2003	12 oct. 2004	12 oct. 2005	12 oct. 2006
/heure				
min.	10,65 \$ (10,40 \$)	10,95 \$	11,25 \$	11,55 \$
max.	14,80 \$ ¹ (14,55 \$)	15,10 \$ ¹	15,40 \$ ²	15,70 \$ ³

12 oct. 2007

/heure
11,85 \$
16,00 \$⁴

2. Machiniste, mécanicien et autres occupations

	12 oct. 2003	12 oct. 2004	12 oct. 2005	12 oct. 2006
/heure				
min.	13,85 \$ (13,60 \$)	14,15 \$	14,45 \$	14,75 \$
max.	18,00 \$ ¹ (17,75 \$)	18,30 \$ ¹	18,60 \$ ²	18,90 \$ ³

12 oct. 2007

/heure
15,05 \$
19,20 \$⁴

¹ après 12 ans

² après 11 ans

³ après 10 ans

⁴ après 9 ans

Augmentation générale

12 oct. 2003	12 oct. 2004	12 oct. 2005	12 oct. 2006	12 oct. 2007
0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 12 octobre 2003 au 20 avril 2004. Le montant est payable dans les 30 jours suivant le 20 avril 2004.

Montant forfaitaire

Le salarié qui, au 20 avril 2004, a atteint le maximum de l'échelle salariale a droit à un montant forfaitaire de 250 \$ dans les 30 jours suivant le 20 avril 2004 et à un autre montant forfaitaire de 250 \$ dans les 30 jours suivant le 12 octobre 2004.

Le salarié qui ne bénéficie pas d'une augmentation résultant de la réduction du nombre d'années d'ancienneté nécessaires pour atteindre le maximum de l'échelle salariale, et ce, pendant l'année précédente a droit dans les 30 jours suivant le 20 avril 2005 à un montant forfaitaire de 250 \$.

Le salarié qui atteint le maximum de l'échelle salariale en cours de convention a droit à un montant forfaitaire de 250 \$ l'année suivant celle pendant laquelle il a bénéficié de cette réduction du nombre d'années pour atteindre le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Soir : 0,40 \$/heure

Fin de semaine : 1 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

« Feu râteau » et « feu pelle » : 0,75 \$/heure

• Allocations

Bottes de sécurité : 90 \$/an
12 oct. 2005
100 \$/an

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 1,75 % du salaire hebdomadaire du salarié.

14

Industries GRC inc. (Jonquière)
 et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7287
 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 10 ; hommes : 75
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 25 mars 2004

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Manœuvre à l'accrochage et à l'ébavurage

1 ^{er} janv. 2004	
	/heure
min.	7,91 \$ (7,52 \$)
max.	10,51 \$ (9,51 \$)

2. Conducteur de presse, soudeur « A » et autres occupations, 30 salariés

1 ^{er} janv. 2004	
	/heure
min.	12,04 \$ (10,80 \$)
max.	17,24 \$ (16,95 \$)

3. Estimateur

1 ^{er} janv. 2004	
	/heure
min.	15,44 \$ (15,39 \$)
max.	19,34 \$ (18,98 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 25 mars 2004.

• **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,50 \$) 1 \$/heure — de 24 h à 8 h

Formateur **N :** 2 \$/heure — salarié qui, à la demande de l'employeur, doit transmettre à d'autres salariés de l'information relative aux méthodes de travail

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

• **Allocations**

Bottes de sécurité :

(90 \$) 130 \$ — salarié qui a terminé sa période de probation
 (120 \$) 140 \$ — soudeur
 200 \$ — peintre et conducteur de cisaille

Lunettes de sécurité de prescription : 100 \$/2 ans ou consécutivement à un accident ainsi qu'un traitement contre les égratignures — salarié qui a terminé sa période de probation

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

Outils :

50 \$/an — expéditeur et expéditeur assembleur
 100 \$/an — soudeur monteur

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à des congés mobiles selon le tableau suivant :

Ancienneté	Congés	
	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
après 120 jours travaillés	2 jours	3 jours
15 ans	4 jours	5 jours

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié.

- **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

- 3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 4. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

L'employeur maintient une assurance groupe offrant les mêmes protections que celles en vigueur au moment de la signature.

- 1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à 2 % du salaire du salarié.

15

Système de contrôle Goodrich Itée (Mont-Royal) et L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 423' – affiliée au district 11 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : 61**

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4 ; hommes : 57

- **Statut de la convention : renouvellement**

- **Catégorie de personnel : production**

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

- **Échéance de la présente convention : 28 janvier 2005**

- **Date de signature : 2 avril 2004**

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

- **Salaires**

- 1. Manœuvre**

	1 ^{er} févr. 2003	31 janv. 2004
	/heure	/heure
min.	13,65 \$ (13,65 \$)	13,85 \$
max.	18,07 \$ (18,07 \$)	18,34 \$

- 2. Contrôle de la qualité niveau I, 15 salariés**

	1 ^{er} févr. 2003	31 janv. 2004
	/heure	/heure
min.	22,49 \$ (22,49 \$)	22,83 \$
max.	23,64 \$ (23,64 \$)	24,00 \$

Augmentation générale

31 janv. 2004

1,5 %

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : juillet 2003

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,125 % d'augmentation de l'IPC excédant 3,5 %, et ce, jusqu'à un maximum de 6 % pour la période du 1^{er} février 2003 au 28 janvier 2005. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement.

Le premier calcul est fait en comparant l'IPC de septembre 2003 par rapport à celui de juillet 2003.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé 2 semaines après la publication de l'IPC concerné.

Cependant, l'employeur accepte d'intégrer la moyenne des ajustements horaires au coût de la vie au taux de base horaire au 27 janvier 2005, soit avant le renouvellement du contrat le 28 janvier 2005.

- **Primes**

Soir et nuit : 0,60 \$/heure – lorsque la majeure partie du travail effectué se situe en dehors de l'équipe de travail habituelle

Chef d'équipe : 0,55 \$/heure de plus que le maximum prévu pour sa classification

Signataire autorisé : 0,13 \$/heure — pour signer les bons de sortie du matériel destiné aux clients dans le service de l'inspection, sauf si ces fonctions sont déjà incluses dans les devoirs de sa classification

Ancienneté : le salarié a droit à une prime selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
2 ans	0,05 \$/heure
3 ans	0,10 \$/heure
4 ans	0,15 \$/heure
5 ans	0,25 \$/heure

• Jours fériés payés

10 jours + 2 demi-journées de 4 heures/an

• Congés personnels **N**

Le salarié a droit à 48 heures/an payées au taux normal de base. Les heures non utilisées sont payées au salarié à la fin de l'année.

• 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
25 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 66,67 % de la prime de l'assurance vie et de l'assurance maladie et 100 % de la prime de l'assurance voyage, de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée et du régime de soins dentaires.

1. Assurance vie

Indemnité :
— retraité : 5 000 \$

2. Assurance salaire

Prestation : (70 % du salaire mensuel, maximum 3 500 \$/mois) 100 % du taux horaire

Début : 1^{er} jour, accident et maladie

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles jusqu'à un maximum de (500 \$) 750 \$/an.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'orthodontie, maximum à vie de 2 000 \$; remboursement à 100 \$ des autres frais admissibles, maximum 2 000 \$/an. Les frais admissibles sont remboursés selon le guide des frais dentaires de l'année précédente.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des soins admissibles jusqu'à un maximum de 150 \$/période de 24 mois consécutifs/personne assurée, incluant l'examen de la vue

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Les Entreprises Michel Corbeil inc. (Laurentides) 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 : (300) 202

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 10 % ; hommes : 90 %

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 décembre 2003

• Échéance de la présente convention : 31 décembre 2006

• Date de signature : 25 février 2004

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Assembleur, 100 salariés

	25 févr. 2004	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	12,14 \$	12,38 \$	12,63 \$	12,94 \$
après 36 mois	16,18 \$	16,50 \$	16,83 \$	17,25 \$

2. Chef de ligne, inspecteur et autres occupations

	25 févr. 2004	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	16,36 \$	16,69 \$	17,02 \$	17,45 \$
après 12 mois	18,18 \$	18,54 \$	18,91 \$	19,39 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

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

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 25 février 2004 a droit à un montant de 500 \$. Ce montant est versé à la première paie suivant le 25 février 2004.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Retraite **N** : 500 \$/année de service — salarié qui prend sa retraite après 25 ans et plus de service continu

(Relève **R)**

(Inspecteur **R)**

(Chef de ligne **R)**

(Recherche et développement **R)**

(Homme d'utilité **R)**

**Produits Polychem Itée (Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414
— FTQ**

- **Allocations**

Bottes de sécurité : 1 paire/an ou selon l'usure ; si le salarié opte pour un modèle supérieur à celui fourni par l'employeur, le salarié paie un montant de 20 \$/surclassement, selon le type de bottes prévu — salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité de prescription : (100 \$) 1 paire/an maximum pour les verres correcteurs, la monture est fournie par l'employeur — salarié qui a terminé sa période de probation

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 2. **Congé de paternité**

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

5 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

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

5 jours payés

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

- 4. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (55) 60 % par l'employeur, 65 % à compter du 1^{er} janvier 2005 et 70 % au 1^{er} janvier 2006, et à (45) 40 % par le salarié, 35 % à compter du 1^{er} janvier 2005 et à 40 % au 1^{er} janvier 2006

- 1. **Régime de retraite **N****

Cotisation : l'employeur contribue pour le même montant que le salarié maximum 150 \$/an à compter du 1^{er} janvier 2005 et 300 \$/an au 1^{er} janvier 2006 pour le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (32) 54

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 54

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente:** 12 octobre 2003

- **Échéance de la présente convention :** 12 octobre 2008

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

- **Durée normale du travail**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Opérateur/production continue, granulateur et extrudeur, 50 salariés

	5 janv. 2004	13 oct. 2004	13 oct. 2005	13 oct. 2006
début	/heure 10,85 \$ (10,55 \$)	/heure 11,20 \$	/heure 11,60 \$	/heure 11,95 \$
après 18 mois	14,05 \$ (13,65 \$)	14,40 \$	14,80 \$	15,15 \$

13 oct. 2007

/heure
12,25 \$
15,45 \$

2. Mécanicien/production continue

	5 janv. 2004	13 oct. 2004	13 oct. 2005	13 oct. 2006
début	/heure 13,75 \$ (13,45 \$)	/heure 14,10 \$	/heure 14,50 \$	/heure 14,85 \$
après 18 mois	16,95 \$ (16,55 \$)	17,30 \$	17,70 \$	18,05 \$

13 oct. 2007

/heure
15,15 \$
18,35 \$

Augmentation générale

5 janv. 2004	13 oct. 2004	13 oct. 2005	13 oct. 2006	13 oct. 2007
0,30 \$/heure ¹	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,35 \$/heure	0,30 \$/heure
0,35 \$/heure ²				
0,40 \$/heure ³				

¹ début

² après 6 mois

³ après 18 mois

- **Primes**

Formateur **N** : 1 \$/heure — opérateur

Horaire de 12 heures :

0,09 \$/heure — entre 7 h et 19 h

0,41 \$/heure — entre 19 h 01 et 7 h

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure de plus que le taux le mieux payé de son équipe

Téléavertisseur [N] : 1 \$/heure — mécanicien en disponibilité

• Allocations

Bottines de sécurité : remboursement à 100 % du coût d'une paire de bottines de sécurité, et ce, à raison de [N] 135 \$ maximum, 145 \$ à compter du 13 octobre 2005 et, par la suite, une fois/12 mois de travail — lorsque le salarié permanent travaille à l'usine

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

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

Changement des couteaux aux granulateurs [N] : 1,25 \$/heure travaillée — opérateur qui doit effectuer un changement des couteaux sur un granulateur autre que le sien

• Jours fériés payés

14 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 %
8 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés et 5 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 5 jours sans solde

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. (L'assurance salaire de courte durée est payée à 100 % par l'employeur) La participation du salarié sert d'abord à payer 100 % de la prime de l'assurance vie et de l'assurance salaire de longue durée.

Le coût de l'assurance maladie médicaments et du régime de soins dentaires est réparti de façon à respecter le 50 % de chaque partie pour le coût total du régime.

**Marché Montée Gagnon inc. (Bois-des-Filion)
et
Le Syndicat des salariés IGA B.D.F.**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (125) 215

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 60 % ; hommes : 40 %

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : commerce

• Échéance de la convention précédente : 31 janvier 2004

• Échéance de la présente convention : 31 janvier 2008

• Date de signature : 23 mars 2004

• Durée normale du travail

8 ou 10 heures/j., 40 heures/sem.

Salarié à temps partiel

moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005
/heure 7,30 \$	/heure 7,45 \$	/heure 7,60 \$

N.B. Salaire minimum

2. Caissière, chef emballeur et autres occupations, 150 salariés

	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
/heure				
min.	7,50 \$ (7,30 \$)	7,70 \$	7,70 \$	7,70 \$
max.	11,00 \$ (10,58 \$)	11,44 \$	11,90 \$	12,38 \$

3. Boucher 1

	1 ^{er} févr. 2004
/heure	
min.	9,50 \$ (8,75 \$)
max.	14,00 \$ (13,26 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

N.B. Au 1^{er} février 2004, le salarié qui a terminé sa période de probation reçoit une augmentation de 3 % et reçoit une nouvelle augmentation toutes les 800 heures de travail sans toutefois dépasser le maximum de son échelle salariale.

Le salarié dont le taux de salaire est supérieur au taux maximum prévu pour sa fonction reçoit 2,5 % d'augmentation les 1^{er} février 2004, 1^{er} février 2005 et 1^{er} février 2006 et un montant forfaitaire de 3 % le 1^{er} février 2007.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006	1 ^{er} févr. 2007
4 %	4 %	4 %	4 %

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

• **Primes**

Nuit : (0,75) 0,85 \$/heure

Chef d'équipe : (20) 30 \$/sem. — fruits et légumes, viandes, charcuterie, boulangerie, épicerie, service et poissonnerie

Boni de Noël : Le salarié à l'emploi le 15 décembre de chaque année et embauché avant le 1^{er} septembre précédent a droit à un boni de Noël selon les modalités suivantes ;

Ancienneté*	Indemnité**
1 an	1,0 %
6 ans	1,5 %
10 ans N	2,0 %

*Ancienneté en date du 15 décembre

**Pourcentage du salaire des 12 derniers mois

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/an — salarié permanent

7 jours/an* — salarié à temps partiel

• **Congés mobiles**

3 jours/an* — salarié à temps partiel

* Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 du total de ses gains de l'année de référence à titre d'indemnité pour les congés mobiles et les jours fériés.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

(1) 2 jours payés

3. Congé d'adoption

(1) 2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié permanent et le salarié à temps partiel qui justifie une moyenne de 30 heures et plus travaillées/sem. au cours d'une période de 6 mois. La prime du salarié sert en priorité à payer l'assurance salaire.

1. Congés de maladie et/ou personnels

Le salarié permanent qui a complété sa période de probation a droit à 7 heures/mois travaillés jusqu'à un maximum de 56 heures de congé de maladie.

Les heures non utilisées au 31 octobre sont payées le ou vers le 15 novembre de chaque année.

19

**Marché St-Joseph (Boucherville)
et**

Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 108

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 41 ; hommes : 67

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** commerce

• **Échéance de la convention précédente :** 28 octobre 2003

• **Échéance de la présente convention :** 13 mars 2010

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

• **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide-caissier

	14 mars 2004	13 mars 2005	12 mars 2006	11 mars 2007
/heure				
min.	7,50 \$	7,50 \$	7,50 \$	7,73 \$
max.	8,45 \$ ¹	8,62 \$ ²	8,79 \$ ³	9,05 \$ ³
	16 mars 2008	15 mars 2009		
/heure				
	7,73 \$	7,73 \$		
	9,23 \$ ⁴	9,41 \$ ⁵		

¹ après 60 mois

² après 66 mois

³ après 72 mois

⁴ après 78 mois

⁵ après 84 mois

2. Commis « A » et commis « B », 61 salariés

	14 mars 2004	13 mars 2005	12 mars 2006	11 mars 2007
/heure				
min.	7,60 \$ (7,30 \$)	7,60 \$	7,60 \$	7,83 \$
max.	12,36 \$ ¹ (12,00 \$)	12,61 \$ ²	12,86 \$ ³	13,25 \$ ³

16 mars 2008 15 mars 2009

/heure	/heure
7,83 \$	7,83 \$
13,52 \$ ⁴	13,79 \$ ⁵

- ¹ après 96 mois
- ² après 102 mois
- ³ après 108 mois
- ⁴ après 114 mois
- ⁵ après 120 mois

3. Assistant—gérant viande et responsable de la poissonnerie

14 mars 2004 13 mars 2005 12 mars 2006 11 mars 2007

	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	10,79 \$ (8,50 \$)	10,79 \$	10,79 \$	11,08 \$
max.	15,68 \$ ¹ (14,75 \$ ³)	15,97 \$ ²	16,27 \$ ³	16,73 \$ ³

16 mars 2008 15 mars 2009

/heure	/heure
11,08 \$	11,08 \$
17,04 \$ ⁴	17,36 \$ ⁵

- ¹ après 84 mois
- ² après 90 mois
- ³ après 96 mois
- ⁴ après 102 mois
- ⁵ après 108 mois

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

14 mars 2004 13 mars 2005 12 mars 2006 11 mars 2007 16 mars 2008

3 %	2 %	2 %	3 %	2 %
-----	-----	-----	-----	-----

15 mars 2009

2 %

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

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 26 mars 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant aux heures effectivement travaillées entre le 23 février 2003 et le 21 février 2004 le tout au taux de 3 %.

• **Primes**

Nuit : (0,80) 0,90 \$/heure

Boni de Noël : le salarié permanent et le salarié à temps partiel qui a 12 mois d'ancienneté et plus au 1^{er} décembre de chaque année a droit à un boni de Noël le ou avant le 8 décembre de chaque année équivalant à (1,5) 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité **N** : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné au cours de l'année de référence.

• **Congés annuels payés**

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

• **Congés mobiles**

Au 1^{er} mai de chaque année le salarié a droit aux heures de congés mobiles selon les modalités suivantes :

(56) 60 heures/an — salarié permanent qui a 10 mois et plus d'ancienneté au 1^{er} mai

(5,6) 6 heures/mois de service accumulé au moment du paiement, maximum 60 heures — salarié permanent qui a 3 mois d'ancienneté, mais moins de 10 mois d'ancienneté au 1^{er} mai

(10) 12 heures/an — salarié à temps partiel qui a 12 mois d'ancienneté et qui a accumulé 1 300 heures travaillées et/ou payées au cours des 12 mois précédant le 1^{er} mai de l'année en cours

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

(2 jours payés) 5 jours dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

(2 jours payés) 5 jours dont les 2 premiers sont payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

N.B. Le salarié à temps partiel qui a accumulé 1 an d'ancienneté et plus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente et qui a accumulé 1 300 heures travaillées et/ou payées et plus a droit au régime d'assurance et demeure assuré pour les années suivantes à moins qu'au 1^{er} janvier d'une année il n'ait pas accumulé 1 300 heures travaillées et/ou payées au cours de l'année de référence précédente.

20

Fiducie Desjardins inc. (Montréal)

et

Le Syndicat des employées et employés professionnelles et de bureau, section locale 575 SPIEB-CTC — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (510) 450

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 352 ; hommes : 98

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau

- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 5 avril 2004
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Commis au courrier, messenger et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/an	/an	/an	/an
min.	20 814 \$ (18 748 \$)	21 230 \$	21 655 \$	22 088 \$
max.	27 098 \$ (23 061 \$)	27 640 \$	28 193 \$	28 757 \$

1^{er} janv. 2008

/an
22 530 \$
29 332 \$

2. Commis de bureau et autres occupations, 141 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/an	/an	/an	/an
min.	33 852 \$ (24 854 \$)	34 529 \$	35 219 \$	35 924 \$
max.	45 852 \$ (31 315 \$)	46 769 \$	47 704 \$	48 659 \$

1^{er} janv. 2008

/an
36 642 \$
49 632 \$

3. Commis « sénior » et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/an	/an	/an	/an
min.	42 515 \$ (40 205 \$)	43 365 \$	44 232 \$	45 117 \$
max.	58 032 \$ (52 268 \$)	59 193 \$	60 376 \$	61 584 \$

1^{er} janv. 2008

/an
46 019 \$
62 816 \$

N.B. Nouvelle structure salariale.

Application du nouveau régime d'appréciation du rendement.

Le salarié a la possibilité d'augmenter le maximum de son échelle salariale à la suite de l'ajout d'une zone salariale accessible en fonction d'un rendement exceptionnel, sans toutefois dépasser le maximum exceptionnel.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs à la première paie de janvier 2004.

• Primes

Soir : 5,98 \$/période complète — salarié dont au moins la moitié de ses heures normales de travail se situe entre 16 h 45 et 24 h

Nuit : 7,75 \$/période complète — salarié dont au moins la moitié de ses heures normales de travail se situe entre 0 h 01 et 9 h

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — personnel d'entretien

Souliers et bottes de sécurité :

fournis par l'employeur et remplacés au besoin, pour des souliers de sécurité — salarié du courrier (160) 175 \$/an maximum pour des souliers ou bottes de sécurité — messenger à la voûte

1^{er} janvier 2006

190 \$/an maximum

• Jours fériés payés

11 jours + 2 demi-journées/an

• Congés mobiles

(3) 5 jours/an — salarié qui a accumulé 1 an d'ancienneté au 1^{er} mai

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal
16 ans	21 jours	taux normal
17 ans	22 jours	taux normal
18 ans	23 jours	taux normal
19 ans	24 jours	taux normal
20 ans	25 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de 27 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

La salariée peut s'absenter du travail, sans perte de salaire pour un examen médical ou une visite chez son médecin, si cela est lié à la grossesse.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ne dépassant pas 12 mois de la date de l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 1 an d'ancienneté à la date d'accouchement a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour une période de 2 semaines afin de couvrir le délai de carence de l'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit pour une période maximale de 15 semaines.

Le total des montants reçus en prestations d'assurance emploi, prestation supplémentaire emploi maternité, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 95 % de salaire de base versé par l'employeur.

2. Congé de paternité

(5 jours payés)

SALARIÉ ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Le salarié a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour une période de 2 semaines afin de couvrir le délai de carence de l'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'il reçoit pour une période maximale de 10 semaines.

En remplacement des indemnités prévues ci-dessus, le salarié peut choisir de prendre 20 jours de congé additionnels à ses crédits de vacances. Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance de l'enfant.

Le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de (34) 52 semaines continues en prolongation du congé de paternité. Ce congé doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant.

3. Congé d'adoption

(5 jours payés)

(Un seul conjoint peut bénéficier de ce congé.)

SALARIÉ(E) ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La ou le salarié a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour une période de 2 semaines afin de couvrir le délai de carence de l'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'il reçoit pour une période maximale de 10 semaines.

En remplacement des indemnités prévues ci-dessus, la ou le salarié peut choisir de prendre 20 jours de congé additionnels à ses crédits de vacances. Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit l'adoption de l'enfant.

La ou le salarié qui adopte un enfant qui a un lien de parenté avec son conjoint n'a pas droit à ce congé.

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de (34) 52 semaines continues en prolongation du congé d'adoption. Ce congé doit se terminer au plus tard 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

• Avantages sociaux

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

Prime : payée à (75) 80 % par l'employeur et à (25) 20 % par le salarié, sauf pour l'assurance vie supplémentaire du salarié et du conjoint qui est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

L'employeur s'engage à maintenir le salaire du salarié dès le 1^{er} jour d'absence, et ce, pour une période maximale de (17 semaines) 14 jours de calendrier.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Début : 15^e journée de calendrier

Prestation : 85 % du salaire normal pour les 12 premières semaines et 80 % du salaire normal pour les 12 semaines subséquentes

LONGUE DURÉE

Début : 27^e semaine

Prestation : 70 % du salaire normal

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

21

La Ville de Rouyn-Noranda et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 348 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (57) 86
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 85
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 21 janvier 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Service des arénas**
8 ou 10 heures/j, moyenne de 40 heures/semaine sur une période de 4 semaines
- **Théâtre du cuivre**
40 heures/sem.
- **Usine de filtration**
12 heures/j, moyenne de 80 heures/2 sem.
- **Conciergerie**
40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge et poinçonneur

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 15,80 \$ (15,65 \$)	/heure 16,16 \$	/heure 16,52 \$	/heure 16,90 \$	/heure 17,28 \$

2. Ouvrier d'entretien et autres salariés, 15 salariés

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 19,87 \$ (19,67 \$)	/heure 20,31 \$	/heure 20,77 \$	/heure 21,24 \$	/heure 21,72 \$

3. Technicien spécialiste d'usine

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 21,27 \$ (21,07 \$)	/heure 21,75 \$	/heure 22,24 \$	/heure 22,74 \$	/heure 23,25 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de sa classification pendant les premières 2 080 heures travaillées. Après 2 080 heures, le salarié reçoit 100 % du taux prévu à sa classification.

Différentiel entre les classes 0,07 \$/heure

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
1 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 21 janvier 2004 a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 21 janvier 2004.

• Primes

Soir : 0,25 \$/heure — entre 16 h et 24 h pour les quarts de travail couvrant la soirée

Nuit : 0,49 \$/heure — entre 0 h et 8 h pour les quarts de travail ayant débuté avant 7 h

21 janv. 2004
0,55 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Déneigement : 0,35 \$/heure — salarié manuel travaillant sur l'horaire de déneigement. Cette prime s'ajoute à la prime de nuit.

Téléavertisseur : 0,75 \$/heure

21 janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006
0,80 \$/heure 0,85 \$/heure 0,88 \$/heure

1^{er} janv. 2007

1,00 \$/heure

• Allocations

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur défraie le coût d'achat des lunettes à monture standard et le coût de remplacement des lunettes de sécurité brisées au travail jusqu'à l'équivalent des lunettes à foyer simple (maximum 60 \$/salarié) sans maximum, et ce, pour la durée de la convention collective.

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

(Outils personnels )

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines. Elle doit quitter le travail dans le courant du 8^e mois de grossesse, mais elle peut quitter plus tôt sur présentation d'un certificat médical de son médecin.

La salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité de la durée prescrite par un certificat médical. Avec l'autorisation de l'employeur, elle peut également bénéficier d'une prolongation de son congé pour une période de deux mois sans solde.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 4 mois.

• Avantages sociaux

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

N.B. Les parties s'entendent pour renégocier le régime d'assurance groupe pendant la durée de la présente convention collective, s'il y a lieu.

Assurance groupe

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

1. Congé de maladie

Au début de chaque année, tout salarié embauché après le 27 avril 1983 à l'ex-ville de Rouyn ou après le 1^{er} janvier 1987 à l'ex-ville de Noranda et tout salarié permanent embauché par la ville de Rouyn-Noranda, qu'il s'agisse d'un nouveau salarié ou d'un salarié qui a déjà travaillé à l'une ou l'autre des ex-villes ou à la ville de Rouyn-Noranda ont droit à un crédit de 6 jours de congé de maladie/an à raison de 0,5 jour/mois. Ces jours ne sont pas monnayables à la fin de l'année ni cumulatifs d'année en année.

Toutefois, les jours non monnayables et non utilisés au cours d'une année sont cumulés dans une banque de façon à ce que le salarié permanent puisse disposer d'un maximum de 6 jours de congé de maladie en surplus des jours auxquels il a droit dans l'année courante. Ces jours ainsi accumulés sont crédités au taux de salaire de l'année précédente. Les premiers jours de maladie utilisés sont ceux de l'année courante.

Le salarié permanent peut utiliser un maximum de 3 jours des congés de maladie auxquels il a droit chaque année pour s'occuper de son enfant mineur malade.

N.B. Les salariés de l'ex-ville de Rouyn et ceux de l'ex-ville de Noranda bénéficient de dispositions particulières prévues à la présente convention collective dans le but de conserver certains avantages acquis et particuliers.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié participant contribuent respectivement pour un montant égal à 50 % du coût du régime avec un minimum de 5 % chacun du salaire normal du salarié.

**L'Université McGill (Montréal)
et
L'Association accréditée du personnel non enseignant
de l'Université McGill**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 1 600
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 1 204 ; hommes : 396
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et technique
- **Échéance de la convention précédente** : 30 novembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 30 novembre 2007
- **Date de signature** : 10 mars 2004
- **Durée normale du travail**
Salarié de bureau et infirmière
6,75 heures/j, 33,75 heures/sem.
Technicien, salarié de bibliothèques et salarié classifié « R » et « G »
7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commis de bureau et autres occupations

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} déc. 2004
	/an	/an	/an	/an
min.	23 722 \$	24 196 \$	25 342 \$	25 848 \$
max.	33 543 \$	34 214 \$	34 954 \$	35 653 \$
	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006		
	/an	/an		
	26 465 \$	26 892 \$		
	36 366 \$	37 093 \$		

2. Coordonnateur administratif, 202 salariés

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} déc. 2004
	/an	/an	/an	/an
min.	29 384 \$	29 972 \$	30 972 \$	31 591 \$
max.	41 550 \$	42 381 \$	42 720 \$	43 574 \$
	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006		
	/an	/an		
	32 223 \$	32 867 \$		
	44 445 \$	45 334 \$		

3. Coordonnateur des soins infirmiers

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} déc. 2004
	/an	/an	/an	/an
min.	37 074 \$	37 815 \$	39 076 \$	39 858 \$
max.	52 422 \$	53 470 \$	53 898 \$	54 976 \$
	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006		
	/an	/an		
	40 655 \$	41 469 \$		
	56 076 \$	57 198 \$		

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

N.B. En conformité avec la *Loi sur l'équité salariale*, le versement d'ajustements est étalé sur 4 ans se terminant en novembre 2005. Il résulte de l'application progressive de l'équité salariale une transition graduelle des anciennes échelles de salaires aux nouvelles échelles.

À compter du 1^{er} juin 2004, les rangs et les échelles salariales résultant de l'implantation de l'équité salariale sont fusionnés.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires.

- **Primes**

Disponibilité : 10,82 \$/période de 8 heures

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

N.B. Le salarié peut choisir de convertir les 2 congés mobiles en 2 journées ouvrables. Ces 2 congés ainsi convertis sont rémunérés par un montant forfaitaire de 0,8 % du salaire annuel du salarié. Le montant est versé le 15 juin de chaque année.

- **Congés personnels**

2 jours payés/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines.

Dans le cas d'un avortement légal ou spontané avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée bénéficie d'un congé de maladie avec versement intégral du salaire de la même façon que tout autre congé de maladie.

En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant ou après la 20^e semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de la salariée débute immédiatement et prend fin 20 semaines plus tard.

La salariée a droit à des congés payés pour les visites médicales liées à la grossesse.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité 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 travaillé un minimum de 700 heures avant le début de son congé a droit à 95 % de son salaire normal moins la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ou toute indemnité versée par le gouvernement du Québec, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 700 heures de travail avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à son salaire normal moins toutes les retenues pour une durée de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant de moins de 14 ans, autre que celui de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines pendant lequel il ou elle reçoit son plein salaire pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

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.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 9 jours/an.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 6 mois

Début : 3^e jour

3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Le Pavillon Saint-Joseph, infirmerie des Sœurs de Sainte-Croix (Saint-Laurent)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Pavillon Saint-Joseph — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (196) 208

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 201 ; hommes : 7

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

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

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

• **Date de signature :** 29 avril 2004

• **Durée normale du travail**

Infirmière, infirmière auxiliaire, préposé aux bénéficiaires et [N] assistante infirmière-chef
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.

Ouvrier de maintenance, préposé à la buanderie, couturière
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

Assistant comptable, commis intermédiaire à la paie, commis sénior à la paie, secrétaire, technicien en loisirs, magasinier [N] et [N] thérapeute en réadaptation
35 heures/sem.

Physiothérapeute, ergothérapeute et thérapeute de la réadaptation fonctionnelle
7 heures/j, 35 heures/sem.

Réceptionniste
35 à 40 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
éch. 1	/heure 13,50 \$ (13,04 \$)	/heure 13,91 \$	/heure 14,26 \$	/heure 14,55 \$
éch. 5	15,32 \$ (14,80 \$)	15,78 \$	16,17 \$	16,49 \$

2. Préposé aux bénéficiaires, 122 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
éch. 1	/heure 14,43 \$ (13,94 \$)	/heure 14,86 \$	/heure 15,23 \$	/heure 15,53 \$
éch. 5	15,89 \$ (15,35 \$)	16,37 \$	16,78 \$	17,12 \$

3. Ergothérapeute, physiothérapeute et thérapeute de la réadaptation fonctionnelle

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,97 \$ (18,33 \$)	19,54 \$	20,03 \$	20,43 \$
éch. 18	34,93 \$ (33,75 \$)	35,98 \$	36,88 \$	37,62 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
3,5 %	3 %	2,5 %	2 %

34

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires et des primes pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 29 avril 2004. La rétroactivité est versée au salarié dans les 60 jours suivant le 29 avril 2004, y compris celui qui a quitté son emploi depuis le 1^{er} janvier 2004.

• Primes

Soir : (0,66) 0,68 \$/heure — entre 15 h 25 et 23 h 25
1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

0,70 \$/heure 0,72 \$/heure 0,73 \$/heure

Nuit : (1,35) 1,40 \$/heure — entre 23 h 25 et 7 h 25
1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

1,44 \$/heure 1,48 \$/heure 1,51 \$/heure

Fin de semaine : (0,75) 0,78 \$/heure
1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

0,80 \$/heure 0,82 \$/heure 0,84 \$/heure

Assistante infirmière-chef : 5 % de l'échelon salarial d'infirmière

Infirmière auxiliaire : 5 % du salaire horaire — travail sur le quart de nuit ainsi que le quart de soir au 1^{er} étage

Chef d'équipe : 5 % du salaire horaire — salarié qui, en plus de ses tâches habituelles d'ouvrier de maintenance, a la responsabilité de voir à la planification et au suivi de certains travaux ainsi qu'à l'achat et à l'inventaire de certains matériaux

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

• Allocations

Souliers ou bottes de sécurité et/ou uniformes : (65) 100 \$/an maximum — infirmière, assistante infirmière-chef, infirmière auxiliaire, préposé aux bénéficiaires, préposé à la buanderie et couturière

• Jours fériés payés

13 jours/an

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie (5,3) 5,7 % de son salaire.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	4 sem.	taux normal
20 ans	5 sem.	taux normal
26 ans N	26 jours	taux normal
27 ans N	27 jours	taux normal
28 ans N	28 jours	taux normal
29 ans N	29 jours	taux normal
30 ans N	6 sem.	taux normal

* Le salarié à temps partiel reçoit 2 % de son salaire/semaine de vacances.

• 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.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 4 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 établi sur une période maximale de 2 ans.

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

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

La salariée peut également s'absenter pour des visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé, et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours payés sur attestation d'un certificat médical. Elle peut également bénéficier d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse chez un professionnel de la santé sur attestation d'un certificat médical.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début du congé 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 ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à 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 avant le début du congé a droit de recevoir pendant 10 semaines une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pendant 10 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

1. Congés de maladie et/ou personnels

Le salarié à temps complet a droit à 12 jours/an. Les jours non utilisés sont payés au taux en vigueur à la mi-décembre de chaque année.

Le salarié peut transférer 5 congés de maladie en congés personnels.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie (4,9) 5,3 % de son salaire.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (2) 2,5 % du salaire du salarié, 3 % à compter du 1^{er} janvier 2005, 3,5 % à compter du 1^{er} janvier 2006 et 4 % au 1^{er} janvier 2007 dans une réserve dédiée au régime de retraite ; le salarié verse (2) 2,5 % de son salaire, 3 % à compter du 1^{er} janvier 2005, 3,5 % à compter du 1^{er} janvier 2006 et 4 % au 1^{er} janvier 2007 dans un REER collectif Fondation et/ou Bâtirente.

24

Héma-Québec (Saint-Laurent)
et

Le Syndicat des techniciens(nes) de laboratoire
d'Héma-Québec — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (122) 136
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 105 ; hommes : 31
- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : technique
- **Échéance de la convention précédente** : 12 septembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 5 septembre 2008
- **Date de signature** : 5 septembre 2003
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

• Salaires

1. Technicien de laboratoire diplômé et technologiste médical grade II, 128 salariés

1^{er} avril 2003

	/sem.
échel. 1	608,65 \$ (596,75 \$)
échel. 12	890,05 \$ (872,55 \$)

2. Technicien responsable

1^{er} avril 2003

	/sem.
échel. 1	655,76 \$ (642,94 \$)
échel. 12	937,16 \$ (918,74 \$)

Augmentation générale

1^{er} janv. 2003

2 %

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées ou travaillées dans la période du 1^{er} avril 2003 au 21 septembre 2003. Le montant est payé au plus tard dans les 90 jours suivant le 5 septembre 2003.

Montants forfaitaires

Le technicien de laboratoire à l'emploi le 5 septembre 2003 a droit à un montant forfaitaire de 750 \$. Le montant est payé dans les 90 jours suivant le 5 septembre 2003.

Le technicien de laboratoire en disponibilité à l'emploi le 5 septembre 2003 a droit à ce montant forfaitaire au prorata des heures normales travaillées dans la période du 5 septembre 2002 au 5 septembre 2003.

• Primes

Chef d'équipe : 22,99 \$/sem.

(Formation R)

Entraînement N : 11,08 \$/j — salarié qui agit à titre d'inspecteur ou de moniteur

N.B. Ces primes seront majorées en fonction des augmentations salariales accordées aux salariés des secteurs public et parapublic.

Soir : 4,76 \$/j ou 4 % du salaire journalier soit le plus élevé des deux — lorsque tout le service est fait entre 14 h et 24 h

35

Nuit : 11 % du salaire journalier pour le salarié qui a jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 12 % pour celui qui a entre 5 et 10 ans d'ancienneté et 14 % pour celui qui a 10 ans et plus d'ancienneté — lorsque tout le service est fait entre 22 h et 8 h

11 % du salaire journalier pour le salarié qui a jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 12 % pour celui qui a entre 5 et 10 ans d'ancienneté et 14 % pour celui qui a 10 ans et plus d'ancienneté au prorata des heures travaillées — lorsque seulement une partie du service est fait, entre 16 h et 7 h

Fin de semaine : 4 % du taux de salaire horaire

Ancienneté **[N]** : majoration de l'échelle de salaire de 5 \$/sem. — salarié qui a 10 ans d'ancienneté

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an + au choix la date d'anniversaire de naissance du salarié ou un congé mobile

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	20 jours*	taux normal
15 ans	25 jours**	taux normal
(25) 20 ans	30 jours***	taux normal
(21 ans [R])	(26 jours)	(taux normal)
(22 ans [R])	(27 jours)	(taux normal)
(23 ans [R])	(28 jours)	(taux normal)
(24 ans [R])	(29 jours)	(taux normal)

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

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

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

N.B. Le salarié à temps partiel travaillant sur une base régulière et en disponibilité a droit à 1 1/4 jour/mois de service et est rémunéré au prorata des heures travaillées.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et comprend le jour de l'accouchement.

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

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé pour des visites liées à la grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé jusqu'à concurrence de 4 jours.

Si l'état de santé de son enfant l'exige la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité de 6 semaines.

La salariée a également droit à 1 jour payé à l'occasion du baptême **[N]**.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel travaillant sur une base régulière ou en disponibilité qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines. Cependant, si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

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

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire et un régime de soins dentaires. Pour être admissible, le salarié doit avoir une moyenne hebdomadaire de 20 heures travaillées au cours d'une année.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour/mois de service continu. Ces journées de maladie sont créditées à l'avance le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai de chaque année. Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'employeur paie au salarié par chèque séparé 1/3 des journées de maladie non utilisées. Cependant, le salarié peut, au lieu du chèque prévu, obtenir d'être remboursé en vacances avec solde pour un nombre de jours correspondants.

2. Assurance maladie

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur

3. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur

4. Soins dentaires

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur

5. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

25

Bertrand Degré inc. (Sherbrooke)
et
Le Syndicat des salariés de Bertrand Degré — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 78
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 % ; hommes : 20 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce de détail
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2006
- **Date de signature :** 27 février 2004
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur hôtellerie [N]*

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min. ¹	/heure 6,72 \$	/heure 6,79 \$	/heure 6,80 \$	/heure 6,90 \$
max. ²	7,12 \$	7,28 \$	7,45 \$	7,64 \$

2. Préposé à la cafétéria, 40 salariés

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min. ¹	/heure 7,50 \$ (7,50 \$)	/heure 7,61 \$	/heure 7,76 \$	/heure 7,92 \$
max. ²	8,02 \$ (8,02 \$)	8,20 \$	8,40 \$	8,61 \$

3. Cuisinier pâtissier classe I [N]

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
min. ¹	/heure 10,38 \$	/heure 10,43 \$	/heure 10,48 \$	/heure 10,53 \$
max. ²	12,50 \$	12,78 \$	13,09 \$	13,42 \$

¹ de 501 à 1 000 heures

² à compter de 6 001 heures et plus

* Salarié à pourboire.

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	variable	variable	variable	variable

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} décembre 2003 au 27 février 2004.

• Primes

Nuit : (0,50 \$) 0,75 \$/heure — entre (0 h 01 et 8 h) 22 h 30 et 2 h (pour un minimum de 4 heures consécutives)

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure — pour une période de plus d'une heure (lorsque le salarié est responsable du point de travail concerné et qu'il a la charge de coordonner le travail de 2 autres salariés et plus)

Prime de froid [N] : 0,15 \$/heure — salarié qui travaille dans des aires de fabrication réfrigérées

Traiteur [N] : 0,50 \$/heure — pour une période de plus d'une heure comme préposé traiteur

Disponibilité [N] : 3 heures au taux normal/période de 24 heures de garde la fin de semaine

(Alternance entre 2 points de service [R] : 0,50 \$/heure)

• Allocations

Équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

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

Souliers de sécurité [N] : 65 \$/an maximum

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

N.B. Le salarié a également droit à ce congé lors d'une interruption de grossesse de sa conjointe [N].

2. Congé d'adoption **N**

5 jours, dont 2 sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : (l'employeur paie jusqu'à un maximum de 4 \$/semaine/salarié inscrit au régime) payée à 40 % par l'employeur et à 60 % par le salarié, incluant les taxes.

1. Congés de maladie **N**

À compter du 1^{er} janvier 2005, le salarié permanent a droit à un congé/an, 2 congés/an à compter du 1^{er} janvier 2006. Les jours non utilisés sont monnayables le 15 décembre de chaque année.

26

Chip Reit n° 13 opérations Société en commandite (Saint-Hyacinthe) Hôtel des Seigneurs Saint-Hyacinthe et Le Syndicat des travailleurs-euses de l'Hôtel des Seigneurs de Saint-Hyacinthe — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (306) 257
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 172 ; hommes : 85
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2008
- **Date de signature** : 5 février 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé au bar/service/banquet et préposé au service/salle à manger, 74 salariés

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 7,298 \$ (6,950 \$)	/heure 7,443 \$	/heure 7,592 \$

2. Premier cuisinier/cuisine

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 14,343 \$ (13,660 \$)	/heure 14,630 \$	/heure 14,922 \$

Augmentation générale

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

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 22 décembre 2003 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2,5 % des gains horaires du 1^{er} juin 2002 au 31 décembre 2003. Le salarié qui a pris sa retraite au cours de cette période a droit à ce montant.

Sur la 2^e paie de juin 2005, 2006, 2007 et 2008, l'employeur versera au salarié toujours à l'emploi et au salarié embauché avant la fin de la 26^e période de paie de l'année en cours, l'équivalent de 1 % des gains horaires de 2004, 2005, 2006 et 2007 respectivement.

• Indemnité de vie chère **N**

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

Indice de base : 2007 — octobre 2005
2008 — octobre 2006

Mode de calcul

2007

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2006 par rapport à celui d'octobre 2005 est payé, minimum 2 % et maximum 2,5 %.

2008

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés, s'il y a lieu, aux taux de salaire le 1^{er} janvier 2007 et le 1^{er} janvier 2008 respectivement.

• Primes

Pourboires :

15 % ajouté à la facture de tout groupe organisé par l'employeur et servi à la salle à manger, à l'exception des forfaits des banquets — serveur

15 % ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus faite à l'avance — salarié qui a effectué le service pour un repas en salle à manger

10 % de frais de service dans les cas de fonctions promotionnelles ou sur les factures de personnel de la direction — salarié qui a effectué le service

SERVICE DES BANQUETS

10,50 % du montant total avant les taxes sur la facture — serveur/Service des banquets

13,50 % du montant total avant les taxes sur la facture — équipier/Service des banquets

Manutention de bagages :

1,50 \$/client à l'entrée et 1,50 \$/client à la sortie dans les cas de « tours » — équipier, lorsque ces montants sont négociés et compris dans le contrat avec l'organisateur

Livraison aux chambres :

1,50 \$/livraison d'une « attention spéciale nourriture et boisson » — commis débarrasseur

1,50 \$/livraison — équipier sur les lieux de travail pour tout autre service aux chambres

• **Allocations**

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

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Bottes ou souliers de sécurité : 60 \$/an — salarié à plein temps du département de la maintenance

Outils brisés : coût de remplacement jusqu'à concurrence de 40 \$/an — salarié de maintenance à plein temps

Couteaux brisés : coût de remplacement jusqu'à concurrence de 40 \$/an — salarié de cuisine à plein temps

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés mobiles** **[N]**

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2004-2007	2008		
1 an	1	2 sem.	4 %
5 ans	4	3 sem.	6 %
10 ans	9	4 sem.	8 %
18 ans	18	5 sem.	10 %
—	30 ans [N]	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 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.

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines, si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

La salariée a droit à 5 demi-journées sans solde pour les visites médicales et les cours prénataux.

À la suite de son accouchement, la salariée peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

4. Congé parental

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

La ou la salariée 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 40 % par l'employeur et à 60 % par le salarié ; à compter du 1^{er} janvier 2006, payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à plein temps (qui a 1 an de service continu) a droit à (2) 5 jours payés. Le salarié a droit au paiement de ses jours de maladie à compter de la (1^{re}) 2^e journée consécutive d'absence. (Les jours non utilisés au 31 mai de chaque année sont payés au cours du mois suivant. **[R]**)

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie le même montant que celui versé par le salarié participant, soit 1 \$ pour chaque dollar payé, jusqu'à un maximum de 5 \$/sem. Le salarié doit être un salarié à plein temps ou un salarié à temps partiel qui a travaillé une moyenne de 25 heures/sem. dans l'année civile précédente. Les montants sont versés dans un compte REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

La participation de l'employeur ne s'applique que pour le salarié ayant adhéré au régime avant le 31 décembre 2003. L'employeur cessera cette participation le 1^{er} janvier 2007, lors de la mise en place d'un nouveau régime de retraite.

Notes techniques

40

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.