

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

## **Les ententes négociées (2004-07-20)** 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** 26

# 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 (2004-07-20)*

**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. Notez cependant que les appellations officielles des employeurs ne changent pas.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Services alimentaires Desco inc. (Boisbriand)	Les Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	1	4
Les Aliments Dare ltée, usine de Sainte-Martine	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SIEPB-CTC — FTQ	2	5
Dallaire Spécialités inc. (Rouyn-Noranda)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	3	6
<b>BOISSONS</b>			
Alex Coulombe ltée (Sainte-Foy)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	4	7
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
Nortel Networks (Montréal)	L'Union canadienne des travailleurs en communication unité 1	5	9
Camco inc. (Montréal)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 501 — FTQ	6	10
Areva T & D Canada inc. (La Prairie)	Le Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques La Prairie — CSN	7	11
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b>			
Exfo ingénierie électro-optique inc. (Vanier)	L'Association des employés d'Exfo ingénierie électro-optique inc.	8	12
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Montréal	La Fraternité des constables et agents de la paix de la STM	9	14
Gil-Ber inc. (Saint-Lin-Laurentides)	Le Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber — CSN	10	15

Employeur	Syndicat	N°	Page
Autobus Gilbert enr., Autobus J.D.J. enr., Autobus La Baie inc., Autobus Laterrière inc. (Divisions 1 à 5), Autobus Laterrière inc. faisant affaires sous le nom de Intercar du Fjord, Autocar Saguenay inc., Intercar La Baie enr., Paul Tremblay Transport ltée, Tremblay et Tremblay ltée, Autobus Dolbeau-Mistassini (9092-8102 Québec inc.), Autocar Roberval inc. (9092-8128 Québec inc.), Écoliers du nord inc.	Le Syndicat national du transport écolier Saguenay Lac -Saint-Jean — CSN	11	17
<b>COMMERCE DE GROS</b> <b>Véhicules automobiles, pièces et accessoires</b>			
Carquest Canada ltée (Boucherville et Montréal-Nord)	Les Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec ; camionneurs de la construction et d'approvisionnement et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ	12	18
<b>COMMERCE DE DÉTAIL</b> <b>Meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison</b>			
Brault et Martineau (Montréal-Est)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	13	19
<b>AUTRES COMMERCE DE DÉTAIL</b>			
Canac-Marquis Grenier ltée (Saint-Romuald, Charlesbourg et Vanier)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	14	20
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>			
Le Centre de recherche industrielle du Québec (Sainte-Foy, Montréal)	Le Syndicat des employés et employées du Centre de recherche industrielle du Québec, section locale 3700, SCLP — FTQ	15	22
<b>SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Saint-Hyacinthe	Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Saint-Hyacinthe — CSD	16	24
<b>AUTRES SERVICES</b>			
Industries de maintenance Empire (Montréal)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	17	25
NOTES TECHNIQUES .....			26

**Services alimentaires Desco inc. (Boisbriand)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et  
du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 ; hommes : 45
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 26 novembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 26 novembre 2008
- **Date de signature :** 21 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à la cuisson et autres occupations, 40 salariés

	27 nov. 2003	27 nov. 2004	27 nov. 2005	27 nov. 2006
début	/heure 8,25 \$ (8,00 \$)	/heure 8,50 \$	/heure 8,65 \$	/heure 8,85 \$
après 36 mois	9,15 \$ (8,90 \$)	9,40 \$	9,55 \$	9,75 \$

**27 nov. 2007**

/heure  
9,05 \$  
9,95 \$

2. Désosseur

	27 nov. 2003	27 nov. 2004	27 nov. 2005	27 nov. 2006
début	/heure 11,50 \$	/heure 11,65 \$	/heure 11,80 \$	/heure 11,95 \$
après 45 jours	12,90 \$	13,05 \$	13,20 \$	13,35 \$

**27 nov. 2007**

/heure  
12,10 \$  
13,50 \$

**N.B.** Reclassification de certains emplois et restructuration de l'échelle salariale.

Il existe des salariés payés à la pièce.

**Augmentation générale**

27 nov. 2003	27 nov. 2004	27 nov. 2005	27 nov. 2006	27 nov. 2007
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,20 \$/heure

**Désosseur**

27 nov. 2003	27 nov. 2004	27 nov. 2005	27 nov. 2006	27 nov. 2007
variable	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure	0,15 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 27 novembre 2003 au 21 mai 2004. La rétroactivité est payée dans les deux semaines suivant le 21 mai 2004.

- **Primes**

**Soir :** (0,30 \$) 0,50 \$/heure

**Nuit :** (0,40 \$) 0,50 \$/heure

**Tournedos de poulet :** (1 \$/caisse après 35 caisses de tournedos) le salarié a droit à un boni pour chaque caisse supplémentaire de bacon complétée après 10 caisses/jour, et ce, selon le tableau suivant :

Quantité	Montant
11 caisses	1,50 \$
12 caisses	3,40 \$
13 caisses	3,40 \$
14 caisses	3,40 \$
15 caisses	3,50 \$

**N.B.** Une caisse égale 5 kilos de bacon, soit entre 200 et 220 tranches de bacon.

**Désosseur :** 10 \$/contenant — lorsque le salarié doit accomplir certaines fonctions spécifiques selon les modalités prévues quant aux types de fonctions effectuées et au poids prédéterminé du contenant.

**Coordonnateur technique :** (0,50 \$/heure — journalier classe « A ») 1 \$/heure — tout salarié assigné par l'employeur pour être responsable de la distribution et/ou du contrôle du travail d'un certain nombre de salariés, et ce, en plus de l'exécution de son occupation habituelle.

- **Allocations**

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

**Bottes de sécurité :** 1 paire/an minimum et remplacement au besoin

- **Jours fériés payés**

(10) 10 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés mobiles et/ou personnels** **[N]**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
<b>2004</b>	<b>2007</b>	
1 an	1	2 sem. 4 %
5 ans	4	3 sem. 6 %
9 ans	9	4 sem. 8 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

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

**2. Congé d'adoption**

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

**Les Aliments Dare Itée, usine de Sainte-Martine et  
Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SIEPB-CTC  
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (157) 153
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 96 ; hommes : 57
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2007
- **Date de signature :** 4 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
**Production et maintenance**  
10 heures/j, 40 heures/sem.  
**Salubrité**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Équipe de fin de semaine**  
12 heures/j., 36 heures/sem.  
**Équipe de remplacement**  
(6,75) 6 heures/j, 4 jours/sem. — équipe de semaine  
(8,5) 7,5 heures/j, 3 jours/sem. — équipe de fin de semaine
- **Salaires**  
1. Travail général, 90 salariés  

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
/heure 16,02 \$ (15,63 \$)	/heure 16,42 \$	/heure 16,91 \$	/heure 17,42 \$

  
 2. Mécanicien « AA »  

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
/heure 21,88 \$ (21,35 \$)	/heure 22,43 \$	/heure 23,10 \$	/heure 23,79 \$

  
**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux d'embauche pour les 180 premières heures travaillées et 0,50 \$/heure de moins entre 181 et 360 heures.  
 Augmentation générale  

1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006
2,5 %	2,5 %	3 %	3 %

  
**Rétroactivité**  
 Le salarié à l'emploi le 4 mai 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> mai 2003 au 4 mai 2004.
- **Primes**  
**Soir et nuit :** 0,75 \$/heure  
**Fin de semaine [N] :** 0,75 \$/heure

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** (75 \$) 85 \$ maximum plus taxes et remplacement au besoin lorsque requis

**Uniformes :**

fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues — mécanicien  
fournis par l'employeur lorsque requis — autres salariés

**Outils :** 175 \$/an — mécanicien

**Lunettes de sécurité de prescription :** 150 \$ maximum plus taxes/2 ans, lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés personnels**

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté, au 1<sup>er</sup> mai, et qui a atteint l'équivalent de (1 872) 1 728 heures rémunérées l'année précédente a droit à un crédit de 24 heures/an. Le salarié qui a effectué moins d'heures a droit à un crédit au prorata des heures rémunérées.

Ce crédit est payé à (75 %) 100 % du taux de salaire lors de la prise du congé. Les heures non utilisées sont monnayables à 100 % à l'anniversaire de la convention pour tout salarié encore à l'emploi, au taux de salaire en vigueur au moment du rachat, et ce, au plus tard au 31 mai de chaque année.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	(4) 5 sem.	10 % ou taux normal
(17 ans [R])	(5 sem.)	(10 % ou taux normal)
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

2 jours payés

**3. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

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

**1. Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Dallaire Spécialités inc. (Rouyn-Noranda)**  
**et**  
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-**  
**tion et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 % ; hommes : 75 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 17 octobre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 17 octobre 2008
- **Date de signature :** 27 janvier 2004
- **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Salariés de bureau**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.

- **Salaires**

**BUREAU**

1. Secrétaire et commandes téléphonique **N**

**27 janv. 2004**

	/sem.
début	658,70 \$
après 2 ans	674,10 \$

2. Commis comptable, 5 salariés

**27 janv. 2004**

	/sem.
début	685,65 \$ (678,65 \$)
après 2 ans	701,05 \$ (694,05 \$)

**HORS BUREAU**

1. Aide général des services de réparation/entretien section générale

**27 janv. 2004**

	/sem.
début	698,40 \$ (698,40 \$)
après 2 ans	714,00 \$ (714,00 \$)

2. Aide général et autres salariés/production, 50 % des salariés

**27 janv. 2004**

	/sem.
début	706,00 \$ (706,00 \$)
après 2 ans	721,60 \$ (721,60 \$)

3. Frigoriste des services de réparation/entretien section réfrigération

**27 janv. 2004**

	/sem.
	843,60 \$
	(835,60 \$)

**Augmentation générale**

**27 janv. 2004**

salariés de classe 3	0,10 \$/heure
salariés de classe 2	0,20 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Mode de calcul**

Un montant sera payé à raison de 0,1522 \$/heure payée pour chaque 1,0 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé mensuellement.

**Mode de paiement**

L'ajustement sera immédiatement intégré aux taux de salaire et de nouveaux ajustements seront faits tous les mois, s'il y a lieu, jusqu'à la fin de la convention collective de travail.

À compter de 2004, le salarié aura droit, s'il y a lieu, à deux augmentations intégrées de 0,1522 \$/heure payée, et ce, pour les deux premières fois dans l'année où de telles augmentations seront applicables. S'il y a plus de deux hausses dans une année, un montant équivalant à la hausse des salaires annuels sera versé au Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

- **Primes**

**Soir et nuit :**

0,85 \$/heure — entre 18 h et 7 h

0,85 \$/heure — entre 19 h et 8 h, salarié de bureau

**Travail à l'entrepôt de crème glacée :** (0,25 \$) 0,35 \$/heure

- **Allocations**

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

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

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis — salariés des entrepôts, de la maintenance et de la distribution

**Vêtements chauds **N** :** 50 \$/an — salarié du congélateur

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

**N.B.** Les salariés à temps partiel et saisonniers ont droit à 20 % du salaire hebdomadaire moyen des 4 dernières semaines précédant la semaine de congé, maximum 35 heures/semaine pour les salariés de bureau et 40 heures/semaine pour tous les autres salariés, à la condition qu'ils aient effectivement travaillé au cours de la semaine où tombent de tels congés.

## • Congés mobiles

2 jours/an — salarié permanent  
1 jour/an — salarié à temps partiel

## • 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
27 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

**N.B.** Après 5 ans de service continu, le salarié à temps partiel a droit à 3 semaines de congés annuels payés à 6 % du salaire gagné.

## • 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 d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 1 jour payé.

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation de l'employeur sert à couvrir les coûts de l'assurance vie et de l'assurance médicaments. La participation du salarié sert à couvrir les coûts de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

#### 1. Assurance vie

Indemnité : 25 000 \$ — salarié

#### 2. Congés de maladie

Le salarié qui a été au service de l'employeur au cours des 12 derniers mois se terminant le 31 octobre de chaque année a droit à un crédit de 6 jours de congés de maladie payés au taux normal pouvant être utilisés au cours des 12 mois suivants.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié dans la première semaine de décembre ou dans la première semaine du mois de mai de l'année suivante, selon le choix du salarié.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : le salarié qui a accumulé 3 mois de service continu et qui a travaillé un minimum de 24 heures/sem. ou de 21 heures/sem. s'il est un salarié de bureau a droit à un montant équivalant à 75 % du salaire brut pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à la 14<sup>e</sup> journée d'invalidité inclusivement, selon la période la plus courte.

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ; 3<sup>e</sup> jour, maladie.

##### LONGUE DURÉE

Prestation : le salarié qui a accumulé 3 mois de service continu a droit, à compter de la 15<sup>e</sup> journée jusqu'à la 91<sup>e</sup> journée d'invalidité, à une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire.

De la 92<sup>e</sup> journée d'invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans, le salarié a droit à une indemnité mensuelle égale à (65 % des premiers 500 \$ de son salaire mensuel, plus 55 % de la 2<sup>e</sup> tranche de 500 \$, plus 50 % de la 3<sup>e</sup> tranche de 500 \$ et plus 40 % du solde) 55 % de son revenu mensuel.

Début : après les prestations de courte durée.

## 4. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,19 \$/heure normalement travaillée, excluant les heures supplémentaires, à la caisse du Régime de soins dentaires des employés de commerce. Il s'engage également à verser la somme nécessaire pour maintenir la couverture des bénéficiaires des salariés à 90 %.

## 5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Régime de retraite des employés de commerce du Canada pour 0,65 \$/heure payée aux salariés de l'unité de négociation, 0,85 \$/heure payée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 1,05 \$/heure payée au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

À compter du (1<sup>er</sup> janvier 1995) 1<sup>er</sup> octobre 1998, l'employeur cotise un montant forfaitaire de (6 147 \$) 748 \$/mois afin d'améliorer les rentes mensuelles antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1993. Cette cotisation sera versée jusqu'au mois de décembre 2009 inclusivement.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'employeur cotise un montant forfaitaire de 10 000 \$/an, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008 inclusivement afin d'améliorer les rentes mensuelles antérieures.

4

**Alex Coulombe Itée (Sainte-Foy)**

et

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (180) 201
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 200
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production et ventes
- **Échéance de la convention précédente**: 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006
- **Date de signature** : 27 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

**Secteur du transport extérieur**

4 ou 5 jours/sem., 40 à 45 heures/sem.

**Secteur du service et secteur de distribution**

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

• **Salaires**

## 1. Aide général

**27 mai 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure
17,81 \$	18,26 \$	18,71 \$
(17,31 \$)		

## 2. Manœuvre, marchandiseur et préposé à la cour, 78 salariés

**27 mai 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure
21,15 \$	21,60 \$	22,05 \$
(20,65 \$)		

## 3. Agent de commercialisation

**27 mai 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure
24,62 \$	25,07 \$	25,52 \$
(24,12 \$)		

**Ajustements**

	<b>1<sup>er</sup> janv. 2005</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2006</b>
Mécanicien junior et débosseleur junior	0,86 \$/heure	0,86 \$/heure

**Augmentation générale****27 mai 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

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

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 27 mai 2004 a droit à un montant équivalent à 0,50 \$/heure effectivement travaillée dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 27 mai 2004. Le montant est payable le 23 juin 2004.

• **Primes****Soir** : 0,45 \$/heure — salarié à taux horaire**Nuit** : 0,65 \$/heure — salarié à taux horaire**Samedi et/ou dimanche** :

1,25 \$/heure

• **Allocations****Bottines ou souliers de sécurité** : 105 \$/an — salarié permanent**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque requis**Lunettes de sécurité de prescription** : 70 \$/an maximum**Uniformes** : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues**Outils personnels** : 225 \$/an maximum — mécanicien et débosseleur permanent• **Jours fériés payés**

(13) 12 jours/an

• **Congé mobile** **N**1 jour/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005• **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 %
25 ans	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux****1. Congé de paternité**

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

**2. Congé d'adoption**

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

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

• **Avantages sociaux****Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et l'assurance maladie ; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de courte et de longue durée

**1. Congés de maladie ou personnels**

Le salarié permanent qui a 1 an et plus de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un crédit de 48 heures maximum.

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un crédit équivalent à 0,5 jour/mois travaillé dans les 12 mois précédents.

Les jours non utilisés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année, sont payés le jeudi suivant le 2<sup>e</sup> lundi du mois de janvier.Le salarié qui, à la fin d'une année, a un minimum de 40 heures de crédit accumulées, peut demander de prendre une semaine de congé pendant l'année suivante à une date située entre le 5 janvier et le 1<sup>er</sup> mai ou entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 10 décembre. Cette semaine est rémunérée selon le taux de salaire normal de l'occupation en vigueur pour l'année précédente.**2. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 0,35 \$/heure travaillée dans un REER du Fonds de solidarité

De plus, le salarié contribue pour 1 % de son salaire de base plus une cotisation facultative maximale de 5 % de son salaire de base dans un régime de retraite ; l'employeur contribue pour 1 % du salaire de base du salarié plus 50 % de la cotisation facultative du salarié.

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006, le salarié qui a 25 ans d'ancienneté et plus et 55 ans d'âge reçoit à sa retraite un montant de 5 000 \$ **N**.

**Nortel Networks (Montréal)  
et  
L'Union canadienne des travailleurs en communica-  
tion unité 1**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 660
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 163 ; hommes : 497
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 29 février 2004
- **Échéance de la présente convention :** 5 mars 2007
- **Date de signature :** 6 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Opérateur, classe 1

	1 <sup>er</sup> mars 2004	28 févr. 2005	27 févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	21,44 \$ (21,44 \$)	21,94 \$	22,44 \$
après 18 mois	25,00 \$ (25,00 \$)	25,50 \$	26,00 \$

2. Technicien en électronique, 240 salariés

	1 <sup>er</sup> mars 2004	28 févr. 2005	27 févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	21,75 \$ (21,75 \$)	22,25 \$	22,75 \$
après 18 mois	25,63 \$ (25,63 \$)	26,13 \$	26,63 \$

3. Technicien formateur

	1 <sup>er</sup> mars 2004	28 févr. 2005	27 févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	26,52 \$ (26,52 \$)	27,02 \$	27,52 \$
après 18 mois	31,10 \$ (31,10 \$)	31,60 \$	32,10 \$

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Indice de base :** novembre 2006

**Mode de calcul**

**2007**

Un montant qui pourra augmenter ou diminuer sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque changement de 0,082 point de l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de février 2007 par rapport à celui de novembre 2006.

**Mode de paiement**

Un montant non intégré aux taux de salaire sera payé à partir du début de la période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

À compter du 28 février 2005, un montant de 0,50 \$/heure d'indemnité de la convention précédente est intégré aux échelles de salaire et un montant de 1,25 \$/heure continuera d'être payé en sus des taux de salaire. À compter du 27 février 2006, un montant de 0,50 \$/heure d'indemnité de la convention précédente est intégré aux échelles de salaire et un montant de 0,75 \$/heure continuera d'être payé en sus des taux de salaire.

• **Primes**

**Soir et nuit :** 1,18 \$/heure

• **Allocations**

**Vêtements de travail:** fournis par l'employeur lorsque requis — salarié de métier

**Outils brisés ou volés :** remplacés par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

(16) 14 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
10 ans	4 sem.	taux normal
18 ans	5 sem.	taux normal
28 ans	6 sem.	taux normal

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines. Sur recommandation du service médical de la compagnie, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée de 13 semaines.

La salariée qui a 13 semaines de service continu et qui est admissible à l'assurance emploi a droit à une allocation de maternité équivalant à 75 % du taux hebdomadaire de base moins les prestations d'assurance emploi pour une durée maximale de 15 semaines.

**2. Congé parental**

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

La ou le salarié qui a 9 mois de service continu et plus reçoit une allocation équivalant à 75 % du taux hebdomadaire de base moins toute prestation d'assurance emploi reçue, et ce, pour une période maximale de 10 semaines.

La ou le salarié qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi reçoit une allocation équivalant à 75 % du taux hebdomadaire de base pour une période maximale de 10 semaines.

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance maladie, des soins dentaires et des soins oculaires.

## 1. Assurance vie

### RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : (43 000 \$) 87 000 \$, réduction de 50 % **N** à l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la 1<sup>re</sup> éventualité. Par la suite, réduction de 5 % par année jusqu'à 21 750 \$.

**N.B.** Il existe également un régime facultatif dont la prime est payée à 100 % par le salarié.

## 2. Assurance salaire

L'employeur paie à 100 % le coût du régime de courte et de longue durée.

## 3. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

## 4. Soins oculaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

## 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec une bonification.

## 2. Salarié de métier et ouilleur

### 5 mars 2004

/heure  
26,25 \$  
(25,49 \$)

**N.B.** Si la différence entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle est de 0,50 \$ ou moins, le délai maximal pour atteindre le taux maximum est de 3 mois ; si la différence se situe entre 0,50 \$ et 1,50 \$, le délai maximal est de 1 an ; si la différence est de plus de 1,51 \$, le délai maximal est de 2 ans.

Restructuration de l'échelle salariale

### Augmentation générale

5 mars 2004	5 mars 2005	5 mars 2006
variable	variable	variable
+indemnité de	+ indemnité	+ indemnité
de vie chère	de vie chère	de vie chère

## • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

### Indice de base

1<sup>re</sup> année — novembre 2003, février, mai et août 2004

2<sup>e</sup> année — novembre 2004, février, mai et août 2005

3<sup>e</sup> année — novembre 2005, février, mai et août 2006

### Mode de calcul

#### 1<sup>re</sup> année

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,135 point de l'IPC. Le premier calcul trimestriel sera fait en comparant l'IPC de février 2004 par rapport à celui de novembre 2003. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2004 par rapport à celui d'août 2004.

#### 2<sup>e</sup> année et 3<sup>e</sup> année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera payé à compter du début la 1<sup>re</sup> période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

Cependant, le montant payable suivant la publication de l'IPC de novembre 2004 et de novembre 2005 sera intégré dans le taux de salaire au 5 mars 2005 et 5 mars 2006 respectivement.

## • Primes

**Soir :** (0,85 \$) 0,93 \$/heure — équipe normale débutant à 13 h ou plus tard

**Nuit :** (1,13 \$) 1,23 \$/heure — équipe normale débutant après 21 h 45 et avant 6 h

### Chef de groupe :

5 % au-dessus du plus haut taux maximum payé dans le groupe — chef de groupe qui travaille 100 % de son temps sur une base horaire

8 % au-dessus du plus haut taux maximum payé dans le groupe — chef de groupe, pour les équipes sans supervision, qui travaille 100 % de son temps sur une base horaire

## • Allocations

**Vêtements protecteurs spéciaux :** fournis par l'employeur lorsque requis

## 6

### Camco inc. (Montréal) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 501 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (864) 867
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 394 ; hommes : 473
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 4 mars 2004
- **Échéance de la présente convention :** 4 mars 2007
- **Date de signature :** 30 avril 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine N**  
10 heures/j, 30 heures/sem., payées pour 34 heures — salarié de métier
- **Salaires**  
1. Opérations diverses, 608 salariés

#### 5 mars 2004

	/heure
min.	19,32 \$
max.	19,44 \$

**Chaussures de sécurité** : 90 \$ maximum/12 mois travaillés ou au besoin lorsque nécessaire dans certains endroits spécifiques

**Lunettes de sécurité prescrites** : l'employeur paie le coût de la 1<sup>re</sup> paire et le coût de remplacement des lentilles à raison de 1 fois/2 ans ou 1 fois/6 mois lorsque certifié médicalement

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

**N.B.** Le salarié à temps partiel reçoit 2 % pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime comprenant une assurance salaire, une assurance maladie et des soins dentaires est maintenu en vigueur.

**1. Congés de maladie**

Le salarié payé à l'heure qui a 3 mois de service reçoit 66,67 % de son salaire journalier les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> jours d'absence pour maladie ou accident.

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**7**

**Areva T & D Canada inc. (La Prairie)**  
**et**  
**Le Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques La Prairie — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (146) 111

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes : 3 ; hommes : 108

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 21 février 2003

• **Échéance de la présente convention** : 23 décembre 2007

• **Date de signature** : 12 janvier 2004

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 8 heures/j

**Opérateur de four**

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

• **Salaires**

1. Aide général, journalier, manœuvre et **N** concierge

**12 janv. 2004** **23 déc. 2004** **23 déc. 2005** **23 déc. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure
20,65 \$ (20,25 \$)	21,06 \$	21,59 \$	22,18 \$

2. Assembleur ajusteur, fileur électrique et autres occupations, 58 salariés

**12 janv. 2004** **23 déc. 2004** **23 déc. 2005** **23 déc. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure
22,40 \$ (21,96 \$)	22,85 \$	23,42 \$	24,06 \$

3. Mécanicien, assembleur et autres occupations

**12 janv. 2004** **23 déc. 2004** **23 déc. 2005** **23 déc. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,35 \$ (22,89 \$)	23,82 \$	24,41 \$	25,08 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 15 % de moins que le taux horaire normal de sa classe, 10 % de moins après 4 mois, 5 % de moins après 8 mois et le taux de la classe après 1 an.

**Augmentation générale**

**12 janv. 2004** **23 déc. 2004** **23 déc. 2005** **23 déc. 2006**

2 %	2 %	2,5 %	2,75 %
-----	-----	-------	--------

**Montant forfaitaire**

Le salarié à l'emploi le 12 juin 2003 a droit à un montant forfaitaire de 500 \$. Le montant a été payé le 15 janvier 2004.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence** : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

**Mode de calcul**

**2004**

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier à décembre 2004 par rapport à celle de janvier à décembre 2003 est supérieure à 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

**2005 et 2006**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Les montants déterminés, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire à compter des 1<sup>er</sup> février 2005, 1<sup>er</sup> février 2006 et 1<sup>er</sup> février 2007 respectivement.

• **Primes**

**Soir** : 0,75 \$/heure — de 16 h à 24 h **23 déc. 2004**  
 0,80 \$/heure

**Nuit** : 0,95 \$/heure — de 0 h 01 à 8 h 23 déc. 2004  
1 \$/heure

**Samedi** : 1,15 \$/heure 23 déc. 2004 23 déc. 2005  
1,20 \$/heure 1,25 \$/heure  
— opérateur surveillant/four

**Dimanche** : 2,10 \$/heure — opérateur surveillant/four

**Chef d'équipe** : 1<sup>re</sup> période de paie suivant le 23 déc. 2006  
0,90 \$/heure  
0,85 \$/heure

**Assembleur ajusteur** : 0,15 \$/heure — pour du travail dans la cour à des travaux de montage s'il ne bénéficie pas des frais de déplacements extérieurs

#### • Allocations

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

**Souliers de sécurité** : 12 janv. 2004 23 déc. 2005 23 déc. 2006  
100 \$/an 105 \$/an 110 \$/an  
95 \$/an

**Verres de sécurité prescrits** : 70 \$/an — coût d'achat ou de remplacement de verres et/ou montures lorsque requis

**N.B.** Sur demande, l'employeur fournit gratuitement 1 monture/an.

**Outils personnels** : 130 \$/an maximum — machiniste qui a 1 an d'ancienneté à ce titre

**N.B.** Le salarié peut cumuler la portion non utilisée de cette allocation afin d'accroître celle-ci pour les années subséquentes de la convention collective.

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

#### • Congés mobiles

2 jours/an

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qui pourra être prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite.

##### 2. Congé de paternité

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

##### 3. Congé d'adoption

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

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

#### 4. Congé parental

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

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire, un régime de soins dentaires et un régime de soins oculaires.

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

**N.B.** L'employeur prend une assurance vie supplémentaire de 25 000 \$ pour le salarié qui doit travailler sur un chantier.

##### 1. Congé de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 6 jours/an non cumulatifs et non monnayables. Ces jours ne peuvent servir qu'à combler la période de carence prévue au régime d'assurance salaire.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant équivalant à la cotisation obligatoire du salarié, soit 3,5 % du salaire hebdomadaire, 3,75 % à compter de la 1<sup>re</sup> période de paie suivant le 1<sup>er</sup> février 2004, 4 % à compter de la 1<sup>re</sup> période de paie suivant le 1<sup>er</sup> février 2005 et 4,25 % à compter de la 1<sup>re</sup> période de paie suivant le 1<sup>er</sup> février 2006, et ce, pour chaque salarié qui a terminé sa période de probation.

#### Exfo ingénierie électro-optique inc. (Vanier) et

#### L'Association des employés d'Exfo ingénierie électro-optique inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (66) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 23 ; hommes : 122
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 28 février 2004
- **Échéance de la présente convention** : 28 février 2009
- **Date de signature** : 11 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Assembleur et autres occupations, 50 salariés

	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
début	/heure 11,23 \$	/heure 11,63 \$	/heure 12,03 \$	/heure 12,43 \$
après 24 mois	12,73 \$	13,13 \$	13,53 \$	13,93 \$

#### 1<sup>er</sup> mars 2008

/heure  
12,83 \$  
14,33 \$

### 2. Technicien de production

	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
début	/heure 15,84 \$	/heure 16,24 \$	/heure 16,64 \$	/heure 17,04 \$
après 36 mois	17,98 \$	18,38 \$	18,78 \$	19,18 \$

#### 1<sup>er</sup> mars 2008

/heure  
17,44 \$  
19,58 \$

## N.B. Restructuration d'échelle.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007	1 <sup>er</sup> mars 2008
0,30 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

## • Primes

**Soir** : 0,60 \$/heure

**Nuit** : 0,75 \$/heure

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés mobiles **N** à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004

1 jour/an

## • Congés annuels payés

Le salarié a droit à des vacances établies en tenant compte des années de service chez l'employeur ainsi que des années d'expérience reconnues par l'employeur et acquises avant son embauche.

Service continu avec Exfo	Durée	Expérience pertinente avant Exfo	
		5 ans et +	10 ans et +
1 an	2 sem.	3 sem. <b>N</b>	4 sem. <b>N</b>
(4) 3 ans	3 sem.	4 sem. <b>N</b>	4 sem. <b>N</b>
(10) 8 ans	4 sem.	4 sem. <b>N</b>	5 sem. <b>N</b>
15 ans <b>N</b>	5 sem.	5 sem. <b>N</b>	5 sem. <b>N</b>

Le salarié reçoit une indemnité égale à 2 % pour chaque semaine de vacances.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à

un congé de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

Le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines continues.

### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

### 3. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Les primes de l'assurance vie, de l'assurance maladie et des soins oculaires sont payées par l'employeur selon les modalités suivantes :

Service	Prime
moins de 12 mois	40 %
12 mois à 24 mois	60 %
24 mois à 48 mois	80 %
48 mois et plus	100 %

### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 1 an de service continu a droit à 4 jours/an. Les jours sont non cumulatifs d'une année à l'autre et sont monnayables si inutilisés.

### 2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

### 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 2 % du salaire admissible si le salarié contribue également pour 2 % et que la rentabilité de l'entreprise se réalise pour deux trimestres consécutifs ou au plus tard à compter de janvier 2006.

L'employeur maintient sa contribution actuelle de 1 % du salaire admissible jusqu'à l'entrée en vigueur de ce qui précède.

**La Société de transport de Montréal  
et  
La Fraternité des constables et agents de la paix de la  
STM**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (151) 150
  - **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 34 ; hommes : 116
  - **Statut de la convention :** renouvellement
  - **Catégorie de personnel :** constables et agents de la paix
  - **Échéance de la convention précédente :** 10 janvier 2004
  - **Échéance de la présente convention :** 12 janvier 2008
  - **Date de signature :** 16 juin 2004
  - **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.
- Patrouilleur, agent de poste, superviseur opérationnel  
et répartiteur**  
moyenne de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Patrouilleur, répartiteur, préventionniste et **N** agent de poste, 105 salariés

	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	/an	/an	/an
début	35 642,16 \$ (34 953,12 \$)	36 540,00 \$	37 458,72 \$
après 7 ans	56 605,68 \$ (55 500,00 \$)	58 025,52 \$	59 466,54 \$

2. Superviseur et **N** officier de liaison

	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	/an	/an	/an
	59 445,36 \$ (58 276,08 \$)	60 927,84 \$	62 452,08 \$

**Augmentation générale**

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

**N.B.** À compter du 7 janvier 2007, les taux de salaire sont augmentés selon les pourcentages d'augmentations consenties, le cas échéant, aux autres syndicats pour la même période de référence et en tenant compte des mêmes paramètres de négociation pour accorder lesdites augmentations, le cas échéant.

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 16 juin 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 11 janvier 2004 au 16 juin 2004. La rétroactivité est versée dans les 60 jours suivant le 16 juin 2004.

- **Primes :**

**Soir et nuit :** 0,75 \$/heure — pour les heures travaillées entre 18 h et 6 h ou pour toute la journée lorsque la majorité de la journée de travail est comprise entre ces heures

**Tenue vestimentaire :** 2,75 \$/jour de travail — agent de surveillance requis de se présenter au travail vêtu en civil

**Répartiteur :** 5 % de l'échelle de salaire applicable pour chacune des heures travaillées

**Changement temporaire d'horaire de travail :** 50 % du taux horaire normal — chaque heure normale travaillée pendant le 1<sup>er</sup> jour selon l'horaire temporaire et pour le 1<sup>er</sup> jour de travail lors du retour à l'horaire normal

**Superviseur opérationnel et **N** officier de liaison :** 5 % du maximum de l'échelle salariale après 7 ans, intégré au salaire, pour chacune des heures travaillées

**Agent moniteur :** 0,75 \$/heure

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée bénéficie des dispositions de la politique d'assistance à la maternité de la STM.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés. À l'exception des jours sans perte de salaire prévus à la *Loi sur les normes du travail*, ces jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou sont sans solde au choix ; dans le cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés. À l'exception des jours sans perte de salaire prévus à la *Loi sur les normes du travail*, ces jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou sont sans solde au choix ; dans le cas d'épuisement de la banque de congés de maladie, ces jours sont sans solde.

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

- **Avantages sociaux**

**1. Assurance vie**

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

**2. Congés de maladie**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier, le salarié permanent ainsi que le salarié à l'essai après 3 mois d'emploi ont droit à un crédit de 10 heures/mois jusqu'à un maximum de 120 heures ouvrables/année, payées au taux de salaire normal pour chaque mois complet de service. Le droit aux 120 heures de congés de maladie est accordé à l'avance au début de la 1<sup>re</sup> journée de la 1<sup>re</sup> période de paie de chaque année.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la STM au régime d'assurance salaire qui excède (20 heures/salarié couvert par ce régime au taux de salaire normal) 50 % du coût de la prime annuelle.

Les heures ou parties d'heures non utilisées au 31 décembre d'une année sont payées au salarié dans la 3<sup>e</sup> semaine du mois de janvier suivant, au taux de salaire normal en vigueur au 31 décembre précédent.

Les journées accumulées au crédit du salarié sous le régime en vigueur antérieurement sont bloquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1989. Les journées bloquées sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, à 100 % du taux normal de son dernier salaire.

### 3. Assurance salaire

Prime : (l'employeur paie jusqu'à un maximum de 20 heures/an/salarié et le solde est payé par le salarié) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

### 4. Assurance maladie

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

### 5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic et prévention, et ce, sans franchise ; remboursement à 80 % des frais de soins de base et à 60 % des frais de soins majeurs, tous deux après une franchise de 25 \$/an/protection individuelle et de 50 \$/an/protection familiale ; maximum global de 1 000 \$/an/personne assurée

### 6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

### Salarié de garage

maximum 9 heures/j, 40 heures/sem.

### Chauffeur polyvalent

8 heures/j, environ 40 heures/sem.

### • Salaires

1. Homme de service/garage

#### 3 mai 2004

/heure  
11,13 \$  
(10,60 \$)

2. Chauffeur d'autobus scolaire/25 heures/sem., 42 salariés

#### 3 mai 2004

	/sem.
début	295,00 \$ (281,12 \$)
après 5 ans	368,75 \$ (351,26 \$)

3. Mécanicien et débosseleur

#### 3 mai 2004

/heure  
14,90 \$  
(14,19 \$)

### Ajustements

Afin de réduire progressivement la différence entre les taux horaires de salaire selon les sous-groupes et d'en arriver au 1<sup>er</sup> juillet 2006 à un taux horaire unique applicable à tous les sous-groupes, les ajustements spécifiques suivants seront effectués :

	1 <sup>er</sup> juill. 2004*	1 <sup>er</sup> juill. 2005
Sous-groupe polyvalent/40 heures	0,46 \$/heure	0,46 \$/heure
Sous-groupe/35 heures	0,13 \$/heure	0,13 \$/heure

\* Le taux horaire en vigueur le 30 juin 2004 obtenu en divisant le salaire hebdomadaire de l'échelle plus de 5 ans par 40 heures ou 35 heures respectivement, est ajusté du montant prévu avant d'appliquer le pourcentage d'augmentation du salaire calculé au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, le salaire hebdomadaire pour le sous-groupe polyvalent/40 heures ainsi que pour le sous-groupe/35 heures sera calculé en utilisant le taux horaire du sous-groupe/25 heures tel qu'il aura été augmenté en appliquant la clause d'augmentation prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

### Montants forfaitaires

Le salarié permanent a droit à un montant forfaitaire établi en fonction du sous-groupe dans lequel il détenait un poste permanent le 1<sup>er</sup> mai 2004, soit 790 \$ pour le chauffeur polyvalent/40 heures, 760 \$ pour le chauffeur du sous-groupe/35 heures et 560 \$ pour le chauffeur du sous-groupe/25 heures. Les montants forfaitaires sont versés aux salariés dans les 15 jours suivant le 21 mai 2004.

Le salarié à temps partiel à l'emploi le 22 avril 2004 et qui n'a pas obtenu un statut de salarié permanent entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 22 avril 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2,5 % des salaires versés aux salariés à temps partiel entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 22 avril 2004.

**N.B.** Au 1<sup>er</sup> juillet 2004 et 1<sup>er</sup> juillet 2005, les taux de salaire en vigueur au 30 juin 2004 et 30 juin 2005 respectivement pour les conducteurs qui ont 5 ans d'ancienneté, les salariés de l'atelier mécanique ainsi que pour les taux à la sortie et les taux horaires pour l'exécution des voyages seront indexés

10

**Gil-Ber inc. (Saint-Lin-Laurentides)**

et

**Le Syndicat des travailleurs des autobus Gil-Ber  
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (52) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 11 ; hommes : 44
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs et salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2009
- **Date de signature :** 21 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
**Chauffeur d'autobus scolaire**  
5 jours/sem., environ 25 ou 35 heures/sem., selon les besoins et les exigences des services de transport scolaire opérés par l'employeur

15

d'un pourcentage égal à celui de l'augmentation des revenus avant les taxes des contrats scolaires versés par la Commission scolaire des Samares à l'employeur pour les années 2003-2004 et 2004-2005, et ce, en excluant les nouveaux contrats s'il y a lieu ou en excluant les contrats perdus.

Ces pourcentages seront établis en obtenant la différence entre les revenus avant les taxes des contrats scolaires de chacune de ces années divisée par ceux de l'année précédente. Le pourcentage sera alors réduit de 1,25 % et le chiffre obtenu correspondra au pourcentage d'augmentation pour les années scolaires 2004-2005 et 2005-2006 respectivement.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2006, 1<sup>er</sup> juillet 2007 et 1<sup>er</sup> juillet 2008, les mêmes dispositions s'appliquent avec les ajustements requis à la différence qu'une fois les pourcentages déterminés, il n'y aura aucune réduction d'un pourcentage défini pour chacune de ces années.

Pour les salariés chauffeurs qui ont 5 ans d'ancienneté, les nouveaux taux de salaire sont calculés au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Pour ceux qui sont dans l'échelle, les taux de salaire sont calculés en fonction du pourcentage apparaissant dans les échelles de progression prévues à la présente convention collective.

#### • Allocations

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

**Bottines de sécurité :** 1 paire/an — salarié de garage et chauffeur polyvalent travaillant au garage de Rawdon

#### • Jours fériés payés

13 jours/an — salarié de garage

**N.B.** Le chauffeur a droit à des jours fériés payés déterminés par la garantie de salaire hebdomadaire selon les modalités prévues.

#### • Congés annuels payés

Le salarié de garage a droit à des congés annuels payés selon certaines modalités prévues et à une indemnité selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
4 ans	6 %
10 ans	8 %

En remplacement des congés annuels payés, le chauffeur d'autobus scolaire et le chauffeur affecté comme polyvalent ont droit à une indemnité compensatoire égale à 4 % du total des gains hebdomadaires s'ils ont 1 an d'ancienneté, 6 % s'ils ont 4 ans d'ancienneté et 8 % s'ils ont 10 ans et plus d'ancienneté.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines continues. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité d'une durée de 4 semaines s'il y a un danger pour sa santé ou celle de l'enfant à naître.

La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée légalement a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né

a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Lorsque les conditions de travail constituent un danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, se prolongeant jusqu'au début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité déjà prévu suit immédiatement ce congé.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche exigeant un arrêt de travail, la durée du congé de maternité est celle qui est prescrite et attestée par un certificat médical.

##### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

##### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

##### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental d'au plus 34 semaines continues.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime mensuelle de chaque salarié permanent participant, et ce, jusqu'à un maximum de 48 \$/mois/protection familiale, 96 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, 106 \$/mois au 1<sup>er</sup> juillet 2007 et 116 \$/mois au 1<sup>er</sup> juillet 2008 et 25 \$/mois/protection individuelle, 50 \$/mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, 55 \$/mois au 1<sup>er</sup> juillet 2007 et 60 \$/mois au 1<sup>er</sup> juillet 2008.

**N.B.** Pour compenser l'augmentation des primes d'assurance pour l'année 2003-2004, l'employeur verse au salarié permanent, en date du 22 avril 2004, un montant de 200 \$/protection individuelle et de 320 \$/protection familiale. Ces montants sont versés dans les 15 jours suivant le 21 mai 2004 et ne sont versés qu'une seule fois pendant la durée de la convention collective. Ils visent à compenser les salariés pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 30 juin 2004.

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 15 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 3 000 \$

— retraité : réduction de 50 % de l'indemnité et de la prime pour le salarié âgé de 65 ans et plus

##### 2. Congés de maladie

À compter de décembre de chaque année, le salarié permanent affecté comme chauffeur et le salarié de garage ont droit à des congés de maladie selon le tableau suivant :

Ancienneté	Congé/mois
1 an	0,2 jour
2 ans	0,4 jour
3 ans	0,6 jour
4 ans	0,8 jour
5 ans	1,0 jour

Le salarié permanent peut puiser dans son crédit de congés de maladie à compter de la 3<sup>e</sup> journée consécutive d'absence due à la maladie pourvu qu'il s'agisse de journées ouvrables,

et ce, jusqu'à concurrence des jours ou fraction de jours apparaissant à son crédit à raison d'un maximum de 1 jour/mois de travail.

Les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> jeudis de décembre, les jours ou fractions de jour non utilisés sont payés au salarié permanent à l'emploi, et ce, en deux versements égaux au taux de salaire applicable à l'intérieur de chaque mois de travail concerné.

### 3. Assurance salaire

Prestation : 50 % du salaire jusqu'à un maximum équivalant à 63 % du maximum des gains assurables par l'assurance emploi, et ce, pour une durée de 52 semaines intégrées avec l'assurance emploi sans dépasser le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance du salarié.

Début : à compter de la 15<sup>e</sup> journée, accident, maladie

### 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre semi-privée, sans limite de temps ; remboursement à 80 % des médicaments de prescription. Les frais admissibles sont remboursés après une franchise de 50 \$/an/protection individuelle et de 100 \$/an/protection familiale. Plusieurs autres frais admissibles sont remboursés jusqu'au maxima prévus au régime.

11

**Autobus Gilbert enr.**  
**Autobus J.D.J. enr.**  
**Autobus La Baie inc.**  
**Autobus Laterrière inc. (Division 1)**  
**Autobus Laterrière inc. (Division 2)**  
**Autobus Laterrière inc. (Division 3)**  
**Autobus Laterrière inc. (Division 4)**  
**Autobus Laterrière inc. (Division 5)**  
**Autobus Laterrière inc., faisant affaire sous le nom d'Intercar du Fjord**  
**Autocar Saguenay inc.**  
**Intercar La Baie enr.**  
**Paul Tremblay Transport Itée**  
**Tremblay et Tremblay Itée**  
**Autobus Dolbeau-Mistassini (9092—8102 Québec inc.)**  
**Autocar Roberval inc. (9092-8128 Québec inc.)**  
**Écoliers du nord inc.**  
**et**  
**Le Syndicat national du transport écolier Saguenay Lac-Saint-Jean — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (220) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 20 % ; hommes : 80 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs et mécaniciens
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2004
- **Date de signature :** 17 février 2004

### • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

### • Salaires

1. Chauffeur à plein temps et graisseur, 90 % des salariés

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/sem.
début	551,94 \$ (539,79 \$)
après 5 ans	564,47 \$ (552,05 \$)

2. Mécanicien

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/sem.
début	606,44 \$ (593,10 \$)
après 5 ans	621,51 \$ (607,83 \$)

SALARIÉS DE AUTOCAR ROBERVAL INC.

1. Chauffeur à plein temps et graisseur

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/sem.
début	492,20 \$ (481,37 \$)
après 5 ans	504,82 \$ (493,71 \$)

2. Mécanicien

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/sem.
début	666,09 \$ (651,43 \$)
après 5 ans	682,90 \$ (667,87 \$)

SALARIÉS DE AUTOBUS DOLBEAU-MISTASSINI

1. Chauffeur à plein temps

1<sup>er</sup> juill. 2003

	/sem.
	542,55 \$ (530,61 \$)

### Augmentation générale

1<sup>er</sup> juill. 2003

2,25 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 17 février 2004. La rétroactivité est payée en 2 versements, soit le 19 février 2004 et le 26 février 2004.

### • Primes

**Midi :** (5,12 \$) 5,23 \$ — chauffeur dont le circuit du midi est prolongé par une panne, un voyage parascolaire, un circuit non complété ou une sortie en double horaire dépassant 14 heures

**Soir et nuit :** (0,57 \$) 0,58 \$/heure — salarié qui travaille la majorité de ses heures normales entre 18 h et 6 h

### • Allocations

**Bottes de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis — mécanicien et aide-mécanicien

**Vêtements spéciaux de travail :** fournis par l'employeur lorsque requis — salarié appelé à répondre régulièrement à des pannes à l'extérieur

**Costumes et uniformes :** fournis par l'employeur lorsque requis

**Salopettes :** 2 paires/sem. fournies et entretenues par l'employeur — mécanicien, aide-mécanicien et graisseur

**Assurance contre l'incendie et le vol des outils :** la prime est payée par l'employeur pour les outils personnels — mécanicien

#### • Jours fériés payés

13 jours/an — mécanicien, aide-mécanicien et graisseur

Tous les jours de congé scolaire sur semaine y compris la fête du Travail — chauffeur

#### • Congé mobile

1 jour/an — mécanicien, aide-mécanicien et graisseur qui ont 1 an de service et plus

#### • Congés annuels payés

MÉCANICIEN, AIDE-MÉCANICIEN ET GRAISSEUR

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

CHAUFFEUR

Le chauffeur a droit à un congé sans solde pendant la période de Noël et du Nouvel An. Il a droit à une indemnité compensatoire égale à 6,75 % du salaire gagné qui lui est payée chaque semaine.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines. Celle qui subit un avortement bénéficie d'un congé sans solde d'une durée de 15 jours.

##### 2. Congé de paternité

2 jours payés

##### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

##### 4. Congé parental

La ou le salarié peut, entre la 1<sup>re</sup> semaine où le nouveau-né arrive à la maison et la (52<sup>e</sup>) 70<sup>e</sup> semaine suivant son arrivée à la maison, se prévaloir d'un congé continu d'une durée maximale de (10) 52 semaines sans solde.

#### • Avantages sociaux

##### 1. Congés de maladie

Le salarié peut s'absenter sans solde pour une période équivalente à la durée de sa maladie.

SALARIÉS DE AUTOBUS DOLBEAU-MISTASSINI

Pour tenir lieu de congé de maladie, l'employeur paie à tout salarié permanent, au début de l'année scolaire, l'équivalent de 5 jours de salaire/an à raison de 0,5 jour/mois.

**Carquest Canada Itée (Boucherville et Montréal-Nord) et**

**Les Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec ; camionneurs de la construction et d'approvisionnement et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ**

#### • Nombre de salariés de l'unité de négociation : (110) 76

#### • Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 9 ; hommes : 67

#### • Statut de la convention : renouvellement

#### • Catégorie de personnel : production

#### • Échéance de la convention précédente : 12 février 2003

**Échéance de la présente convention : 12 février 2011**

**N.B.** Les taux de salaire seront effectifs du 13 février 2004 au 12 février 2009. Il y aura réouverture des clauses concernant les salaires et les vacances à compter du 13 février 2009.

#### • Date de signature : 11 juin 2004

#### • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Commis d'entrepôt, 70 % des salariés

	13 févr. 2004	13 févr. 2005	13 févr. 2006	13 févr. 2007
début	/heure 11,30 \$ (10,97 \$)	/heure 11,64 \$	/heure 11,99 \$	/heure 12,35 \$
après 18 mois	13,17 \$ (12,79 \$)	13,57 \$	13,98 \$	14,40 \$

#### 13 févr. 2008

/heure  
12,72 \$  
14,83 \$

2. Commis à l'informatique/chef d'équipe

13 févr. 2004	13 févr. 2005	13 févr. 2006	13 févr. 2007	13 févr. 2008
/heure 19,72 \$ (19,15 \$)	/heure 20,31 \$	/heure 20,92 \$	/heure 21,55 \$	/heure 22,20 \$

#### Augmentation générale

13 févr. 2004	13 févr. 2005	13 févr. 2006	13 févr. 2007	13 févr. 2008
3 %	3 %	3 %	3 %	3 %

#### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 13 février 2004.

#### • Allocations

**Uniformes :** fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

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

**Lentilles sur ordonnance** : coût d'achat et coût de remplacement remboursé jusqu'à concurrence de 75 \$/24 mois respectivement lorsque requis

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

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

- 1. **Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an d'ancienneté et plus a droit à 6 jours/an non cumulatifs.

Les jours non utilisés sont payés lors de la paie de la semaine précédant le jour de Noël.

13

**Brault & Martineau (Montréal-Est)**  
et  
**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 300

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 3 ; hommes : 297

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : entrepôt

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

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

- **Date de signature** : 17 mai 2004

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

**Aiguilleur, commis aux commandes, ébéniste, menuisier, aide-menuisier et aide-ébéniste**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Commis aux commandes à la clientèle**  
8,5 heures/j, 42,5 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manutentionnaire, 140 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
début	/heure 8,75 \$ (8,05 \$)	/heure 8,97 \$	/heure 9,19 \$	/heure 9,47 \$
après 48 mois (après 60 mois)	11,15 \$ (10,75 \$)	11,43 \$	11,72 \$	12,07 \$

2. Aiguilleur, ébéniste et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
début	/heure 13,00 \$ (11,55 \$)	/heure 13,33 \$	/heure 13,66 \$	/heure 14,07 \$
après 48 mois (après 60 mois)	16,52 \$ (15,25 \$)	16,93 \$	17,35 \$	17,87 \$

**N.B.** Restructuration d'échelle.

- Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
3 %	2,5 %	2,5 %	3 %

- Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 3 mai 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 3 mai 2004.

- **Primes**

**Soir** : (0,60 \$) 1 \$/heure

**Nuit** : (0,60 \$) 1 \$/heure

**Formateur** : (0,50 \$) 1 \$/heure

« **Callier** » **[N]** : 0,75 \$/heure — opérateur de chariot élévateur

**Fin de semaine** : (1,50 \$) 1 \$/heure, à l'exception du jeudi pour l'équipe de jour

**(Chef d'équipe [R])**

**(Équipe avec horaire de 3 jours [R])**

- **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité** : 92 \$/an maximum 

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
95 \$/an max.	100 \$/an max.

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
17 ans	5 sem.	10 %
23 ans	6 sem.	12 %
30 ans <b>N</b>	7 sem.	14 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de paternité

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

### 3. Congé d'adoption

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

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

### 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel
- mutilation et mort accidentelles : 1 fois le salaire annuel
- conjoint : 3 000 \$
- enfant : 1 500 \$
- salarié de 65 ans : réduction de 50 % de l'indemnité prévue, et ce, jusqu'à 70 ans ou la retraite

RÉGIME FACULTATIF

- salarié : multiple de 5 000 \$, maximum 300 000 \$
- conjoint : multiple de 5 000 \$, maximum 150 000 \$

#### 2. Congés de maladie ou congés personnels

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 40 heures. Ces heures sont payées au taux horaire du salarié.

Les heures non utilisées sont remboursées lors de la dernière paie de l'année civile.

#### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut imposable jusqu'à un maximum de 520 \$/sem. pour une période maximale de 24 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % des premiers 2 000 \$, 50 % des 3 750 \$ suivants et 45 % de l'excédent du salaire brut jusqu'au maximum prévu, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité, l'âge de 60 ans ou la retraite

Début : après les prestations de courte durée

## 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base incluant les médicaments ; à 80 % des soins d'un acupuncteur, diététiste, naturopathe, audiologiste, chiropraticien, ergothérapeute, ostéopathe, orthophoniste, physiothérapeute et podiatre jusqu'à un maximum de 300 \$/spécialiste, radiographies d'un chiropraticien maximum 50 \$ ; examen de la vue 50 \$/24 mois/personne ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles ; le remboursement est fait après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou 50 \$/famille ou famille monoparentale

## 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de diagnostic et prévention, restauration mineure, endodontie, parodontie et autres ; à 50 % des frais de restauration majeure, prothèses amovibles et ponts fixes, et ce, jusqu'à un maximum global de 750 \$/an ; les frais sont remboursables après une franchise de 50 \$/personne ou 100 \$ famille ou famille monoparentale

## 6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

20

14

**Canac-Marquis Grenier Itée (Saint-Romuald, Charlesbourg et Vanier)**  
et  
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (109) 131
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 43 ; hommes : 88
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2004
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2009
- **Date de signature :** 10 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Préposé aux marchandises

	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
min.	/heure 8,12 \$ (7,97 \$)	/heure 8,29 \$	/heure 8,45 \$	/heure 8,62 \$
max.	12,41 \$ (12,16 \$)	12,78 \$	13,17 \$	13,49 \$

#### 1<sup>er</sup> mars 2008

/heure  
8,79 \$  
13,83 \$

### 2. Vendeur, préposé aux inventaires et homme de cour, 100 salariés

	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
min.	/heure 8,45 \$ (8,28 \$)	/heure 8,62 \$	/heure 8,79 \$	/heure 8,96 \$
max.	14,96 \$ (14,49 \$)	15,40 \$	15,87 \$	16,26 \$

#### 1<sup>er</sup> mars 2008

/heure  
9,14 \$  
16,67 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007	1 <sup>er</sup> mars 2008
3 %	3 %	3 %	2,5 %	2,5 %

### Montants forfaitaires

Le salarié permanent à temps complet à l'emploi le 10 mai 2004 a droit à un montant de 150 \$ payable dans les 15 jours suivant le 10 mai 2004.

Le salarié permanent à temps partiel à l'emploi le 10 mai 2004 et dont le droit d'ancienneté est acquis a droit à un montant de 75 \$.

## • Prime

**Nuit** : 1 \$/heure pour les 30 premiers jours de travail et 3 \$/heure par la suite — préposé aux marchandises

### Chef d'équipe :

0,60 \$/heure

**Homme d'atelier** **N** : 0,25 \$/heure

**Chef caissière** **N** : 0,60 \$/heure

## • Allocations

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

**Bottes de sécurité** : (110 \$) 150 \$/an — homme de cour

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés annuels payés

### SALARIÉ PERMANENT À TEMPS COMPLET

Années de service	Durée	Indemnité
<b>2005</b>		
1 an	1	2 sem.
(5) 4 ans	4	3 sem.
10 ans	10	4 sem.
20 ans	20	4 sem.
—	25 <b>N</b>	4 sem.
		5,0 %
		6,5 %
		8,0 %
		9,0 %
		10,0 %

### SALARIÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de paternité

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

### 3. Congé de d'adoption

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

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

### 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent à temps complet a droit à un crédit de 52 heures à raison de 4,33 heures/mois travaillé.

Les jours non utilisés sont payés au taux de salaire effectif du salarié, et ce, dans les 30 jours de la fin de l'année.

### SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 1996

Le salarié a droit à un crédit de (26) 32 heures à raison de (2,166) 2,66 heures/mois travaillé pour l'année 2004 et 40 heures à raison de 3,33 heures/mois travaillé à compter de l'an 2005.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 1,5 % du salaire cotisable, 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

**Le Centre de recherche industrielle du Québec  
(Sainte-Foy, Montréal)  
et  
Le Syndicat des employés et employées du Centre de  
recherche industrielle du Québec, section locale 3700,  
SCFP — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (310) 275

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 100 ; hommes : 175

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau, technique, professionnel  
et métiers

• **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2004

• **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2009

• **Date de signature :** 6 mai 2004

• **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

1. Auxiliaire de bureau niveau « A »

	1 <sup>er</sup> avril 2004	3 oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
min.	/an 25 148 \$ (24 375 \$)	/an 25 399 \$	/an 25 907 \$	/an 26 425 \$
max.	27 322 \$ (26 481 \$)	27 595 \$	28 147 \$	28 710 \$

2. Agent de recherche et développement niveau « C » et  
autres occupations, 90 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2004	3 oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
min.	/an 68 016 \$ (67 343 \$)	/an 68 696 \$	/an 70 070 \$	/an 71 471 \$
max.	76 767 \$ (76 007 \$)	77 535 \$	79 086 \$	80 668 \$

MÉTIERS

1. Aide général

	1 <sup>er</sup> avril 2004	2 mai 2004	3 oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005
Niv. A	/heure 14,69 \$ (14,54 \$)	min. /an 25 917 \$	/an 26 176 \$	/an 26 700 \$
Niv. A +	15,21 \$ (15,06 \$)	max. /an 27 760 \$	28 038 \$	28 599 \$

1<sup>er</sup> avril 2006

/an  
27 234 \$  
29 171 \$

2. Électricien et ouvrier machiniste

	1 <sup>er</sup> avril 2004	2 mai 2004	3 oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005
Niv. A	/heure 20,20 \$ (20,00 \$)	min. /an 36 239 \$	/an 36 601 \$	/an 37 333 \$
Niv. A +	(20,87 \$ (20,66 \$))	max. /an 38 082 \$	38 463 \$	39 232 \$

1<sup>er</sup> avril 2006

/an  
38 080 \$  
40 017 \$

**N.B.** Un comité sera formé afin de négocier et convenir d'une nouvelle structure salariale basée sur l'évaluation des emplois en vue de son intégration à la convention collective pour le 1<sup>er</sup> avril 2007. Les augmentations salariales qui pourraient être consenties pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2009 devront tenir compte du coût d'implantation de la nouvelle structure salariale. À défaut d'entente le 1<sup>er</sup> octobre 2006, la convention collective prendra fin au 31 mars 2008 et les échelles de salaire seront majorées de 2 % au 1<sup>er</sup> avril 2007.

**Augmentation générale**

2 mai 2004	3 oct. 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006
1 %	1 %	2 %	2 %

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 6 mai 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour la période débutant le 1<sup>er</sup> avril 2004. Les montants sont versés dans les 60 jours suivant le 2 mai 2004.

• **Primes**

**Disponibilité :** 1 heure au taux normal/période de 8 heures

**Gestionnaire :** 5 % du salaire — salarié qui a des responsabilités de gestionnaire

• **Allocations**

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

**Uniformes et vêtement spécial :** fournis par l'employeur lorsque requis

**Lunettes de sécurité :**

23,50 \$ — verres neutres  
(80 \$) 90 \$ — verres correcteurs à simple vision  
100 \$ — verres correcteurs à double vision  
150 \$ — verres correcteurs progressifs

**Chaussures de sécurité :**

85 \$ maximum plus taxes — souliers  
110 \$ maximum plus taxes — bottes  
— salariés affectés à la réception des marchandises, aux magasins, aux travaux d'entretien des terrains et bâtiments, aux ateliers de fabrication, aux laboratoires de soudure et tout salarié qui travaille dans une situation à risque

• **Jours fériés payés**

7 jours/an + période entre Noël et le 2 janvier

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
6 ans	20 jours	taux normal
15 ans	21 jours	taux normal
16 ans	22 jours	taux normal
17 ans	23 jours	taux normal
18 ans	24 jours	taux normal
19 ans	25 jours	taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

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

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

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire pour une durée de 10 semaines.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours.

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

## 4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans consécutifs ou d'un congé partiel sans solde pouvant s'échelonner sur la même période de 2 ans consécutifs.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines se terminant au plus tard 1 an après la naissance ou dans le cas d'une adoption 1 an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par le salarié

#### 2. Congés de maladie

Le salarié a droit à un maximum de 10 jours/an. Ces jours sont utilisés pour toute absence en maladie de 2 jours ou moins. À compter de la 3<sup>e</sup> journée ouvrable d'absence, le salarié reçoit son plein salaire, et ce, jusqu'à la 31<sup>e</sup> journée depuis le début de l'invalidité.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 85 % du salaire pour une période maximale de 26 semaines

Début : à compter de la 32<sup>e</sup> journée d'absence

##### LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

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

#### 4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie 67,4 % pour une protection individuelle et 55,8 % pour une protection familiale

#### 5. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 67,4 % pour une protection individuelle et 55,8 % pour une protection familiale

#### 6. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), du régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du régime de retraite des enseignants (RRE), selon le cas.

**La Ville de Saint-Hyacinthe  
et  
Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux  
de Saint-Hyacinthe — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 59
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 41 ; hommes : 18
- **Statut de la convention :** renouvellement  
**N.B.** Cette entente constitue la première convention collective à la suite d'une fusion municipale.
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 17 mai 2004
- **Durée normale du travail**  
6,50 heures/sem., 32,5 heures/sem.  
**Préposé à la réglementation**  
7,5 heures/j., 37,5 heures/sem.  
**Commis à l'administration, commis à l'administration niveau 1 Service des travaux publics, salarié division approvisionnement du Service des finances**  
8 heures/j., 40 heures/sem.  
**Commis au recouvrement et greffier-audienier à la cour municipale**  
32,5 heures/sem.  
**Messageur**  
7 heures/j., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Messageur et commis-dactylo/travaux publics

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
début	/heure 12,55 \$	/heure 12,86 \$	/heure 13,19 \$	/heure 13,52 \$
après 3 ans	16,09 \$	16,49 \$	16,91 \$	17,33 \$

2. Inspecteur en bâtiment, technicien en génie civil et autres occupations, 14 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
début	/heure 19,37 \$	/heure 19,86 \$	/heure 20,35 \$	/heure 20,86 \$
après 3 ans	24,84 \$	25,46 \$	26,10 \$	26,75 \$

3. Technicien en levées techniques et technicien S.I.U.R.S.

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
début	/heure 20,83 \$	/heure 21,35 \$	/heure 21,88 \$	/heure 22,43 \$
après 3 ans	26,70 \$	27,37 \$	28,05 \$	28,75 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
2,5 %	2,5 %	2,5 %

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 17 mai 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 17 mai 2004.

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines. Ce congé est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

Pendant les 3 semaines où l'assurance emploi n'accorde pas de prestations, la salariée reçoit 75 % de son salaire normal brut hebdomadaire. De plus, l'employeur comble la différence entre 75 % du salaire normal brut hebdomadaire et les prestations brutes d'assurance emploi pour un maximum de 15 semaines.

**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 mineur ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : le salarié paie en entier la prime de l'assurance salaire de longue durée ; l'employeur paie la prime des autres couvertures jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 8 jours de congés de maladie et le nouveau salarié a droit au prorata des mois non écoulés dans l'année.

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

Toutefois, le salarié peut convertir en jour de vacances un maximum de 2 jours de crédit de maladie non utilisés. Lesdits jours ainsi convertis s'ajoutent aux vacances de l'année suivante.

Les jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire de courte durée.

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal jusqu'au 119<sup>e</sup> jour de calendrier d'invalidité

Début : 4<sup>e</sup> jour d'invalidité

### LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 70 % du premier 1 600 \$ du salaire normal au début de l'invalidité et de 40 % de l'excédent, jusqu'à un maximum de 2 400 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

## 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : le salarié paie 5 % de son salaire normal/sem.

17

**Industries de maintenance Empire (Montréal)  
et  
L'Union des employés et employées de service, section  
locale 800 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (48) 65
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 65
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** service
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2008
- **Date de signature :** 1<sup>er</sup> avril 2004
- **Durée normale du travail**  
variable
- **Salaires**  
1. Tous les salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006
début	/heure 7,80 \$	/heure 7,90 \$	/heure 8,00 \$	/heure 8,10 \$
après 5 ans	8,70 \$	8,95 \$	9,20 \$	9,45 \$
<b>1<sup>er</sup> déc. 2007</b>				
	/heure 8,20 \$			
	9,70 \$			

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale

## Augmentation générale\*

1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006	1 <sup>er</sup> déc. 2007
3%	3%	3%	3%

\*applicable sur le maximum de l'échelle salariale

### • Primes

**Chef d'équipe :** (10 % de plus que le taux horaire le plus élevé des salariés dont il est chef d'équipe) 0,25 \$/heure — salarié qui, tout en exécutant les travaux, voit à l'entraînement et à la surveillance d'au moins 3 salariés

### • Allocations

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

### • Jours fériés payés

(11) 10 jours/an

### • Congés mobiles

(1 jour/an)

2 jours/an — salarié qui a 6 mois d'ancienneté à la prise de ce ou ces congés

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 % ou taux normal
(8) 10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'au plus 18 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> 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.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant occasionné par la grossesse et qui 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines.

#### 2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

### 4. Congé parental

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

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Congé de maladie

(Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps complet à l'emploi le 28 février 2002 a droit à 8 jours/an de congés de maladie. Le salarié embauché au cours de l'année a droit à 0.666/jour/mois.)

(Les journées de maladie non utilisées le 31 décembre de chaque année sont remboursées au plus tard le 31 janvier selon le taux horaire du 31 décembre.)

Le salarié qui a terminé sa période de probation à droit à chaque période de paie à un crédit d'heures de maladie équivalant à 2,44 % des heures payées excluant les vacances.

Ces crédits d'heures sont cumulatifs d'année en année, mais avec un maximum d'heures cumulables. Le salarié permanent qui, au 31 octobre d'une année, a un crédit d'heures excédant le maximum cumulable reçoit, au plus tard le 10 décembre de la même année, la paie des heures excédentaires à son taux horaire courant. Le maximum cumulable est égal à 60 % de toutes les heures payées des 4 dernières semaines du salarié précédant le 31 octobre.

## Notes techniques

### Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 50 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification.

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

### Définitions

**Statut de la convention** : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvellement de convention ou d'une sentence arbitrale.

**Date de signature** : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

( ) : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

**N** : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

**R** : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

**Salaires** : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations, il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées.

Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

**Congés annuels payés** : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

### Crédits

*Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des données sur le travail composée de Daniel Ferland, Julie Giguère et Carole Julien, sous la supervision de Josée Marotte.*