

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2004-09-07) 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 25

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2004-09-03)

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
BOISSONS			
Brasserie Molson (Montréal)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, Teamsters, CTC — FTQ	1	4
BOIS			
Bowater Mitis inc. (Price)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines — FTQ	2	5
Industries Norbord inc. (Abitibi-Ouest) La Sarre division panneaux	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3094 — FTQ	3	6
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
La Presse Itée (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse — CSN	4	7
La Presse Itée (Montréal)	Le Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 574, SIEPB CTC — FTQ	5	9
Formules d'affaires Data (Granby)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 Montréal — FTQ	6	11
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Noranda inc., CCR (Montréal-Est)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6887 — FTQ	7	12
Alcoa Itée (Baie-Comeau)	Le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau — CSN	8	14
MACHINERIE (sauf électrique)			
Posi-Plus technologie inc. (Victoriaville)	Le Syndicat des travailleurs-euses de Posi-Plus technologie inc. — CSN	9	15
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Bombardier transport Amérique du Nord, usine La Pocatière	Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière — CSN	10	16

Employeur	Syndicat	N°	Page
INDUSTRIES CHIMIQUES Kronos Canada inc. (Varenes)	Le Syndicat national des employés(e)s de Kronos Canada — CSN	11	18
COMMERCES DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Super C, division de Métro-Richelieu inc. (Repentigny)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	12	20
AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL La Société coopérative agricole de Lac-Mégantic-Lambton	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299 — FTQ	13	21
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Salaberry-de-Valleyfield	Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Salaberry-de-Valleyfield — FTQ	14	22
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION FHR Real Estate Corporation Fairmont Le Château Montebello	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 4281 — FTQ	15	23
NOTES TECHNIQUES			25

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (245) 192
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 ; hommes : 152
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** vente
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 21 décembre 2010
- **Date de signature :** 20 avril 2004

- **Durée normale du travail**

Représentant

Variable

Vendeur et marchandiseur

40 heures/sem.

Agent à la télévente

(32,35 ou 40) 32 heures/sem.

(Technicien en assainissement [R])

- **Salaires**

1. Marchandiseur

1^{er} avril 2004

/an
33 000 \$
(33 000 \$)

2. Représentant, 60 salariés

1^{er} avril 2004

début /an
54 200 \$
(54 200 \$)
après 48 mois 66 518 \$
(66 518 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

Représentant, vendeur et marchandiseur

1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006 1^{er} avril 2007 1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009

1,6 % 1,8 % 1,8 % 1,8 % 2 %

1^{er} avril 2010

2 %

Agent à la télévente

1^{er} avril 2006 1^{er} avril 2007 1^{er} avril 2008 1^{er} avril 2009 1^{er} avril 2010

1,8 % 1,8 % 1,8 % 2 % 2 %

(Indemnité de vie chère [R])

Boni de signature

Le 1^{er} avril 2004, le salarié a droit à un boni de signature selon les modalités suivantes :

Poste	Indemnité
Vendeur	1 044 \$
Marchandiseur permanent	624 \$
Agent à la télévente permanent	252 \$

Le représentant a droit à un boni de signature selon les modalités suivantes :

Ancienneté	Indemnité
0 à 24 mois	924 \$
24 à 48 mois	1 104 \$
plus de 48 mois	1 128 \$

- **Primes**

Remplacement : (12 \$) 15 \$/jour — salarié permanent ou temporaire qui effectue un remplacement dans un département compris dans l'unité d'accréditation comportant une échelle de salaire plus élevée

(Quart [R])

- **Allocations**

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

800 \$/an — représentant

500 \$/an — vendeur et marchandiseur

Chaussures de sécurité : (115) 125 \$/an — (représentant, technicien en assainissement, vendeur marchandiseur) marchandiseur

(Nettoyage de vêtements de travail R)

- **Jours fériés payés**

(12) 11 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

(Paie supplémentaire [R])

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

De plus, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 1 an.

Pour les 2 semaines du délai de carence prévues au régime d'assurance emploi, la salariée reçoit 60 % de son salaire de base. De plus, l'employeur compense jusqu'à concurrence de 60 % du salaire de base les semaines suivant les congés payés prévues au régime d'assurance emploi.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Dans le but de favoriser le départ à la retraite des salariés admissibles, l'employeur offre des montants forfaitaires selon les modalités prévues.

2

**Bowater Mitis inc. (Price)
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs
d'usines — FTQ**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 124

• Répartition des salariés selon le sexe femmes : 3 ; hommes : 121

• Statut de la convention : première convention

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la présente convention : 17 juin 2007

• Date de signature : 1^{er} juillet 2004

• Durée normale du travail 41 heures/sem.

Opérateur de séchoir

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

Opérateur de chargeuses au déchargement, au séchoir et à l'expédition

9 heures/j, 45 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, trieur et autres occupations, 22 salariés

	16 juin 2004	16 juin 2005	16 juin 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	13,30 \$	13,60 \$	13,90 \$
max.	14,80 \$	15,10 \$	15,40 \$

2. Électricien, limeur et autres occupations

	16 juin 2004	16 juin 2005	16 juin 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	16,80 \$	17,10 \$	17,40 \$
max.	18,30 \$	18,60 \$	18,90 \$

Augmentation générale

16 juin 2005	16 juin 2006
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 juin 2004 assujetti au boni de production a droit à un montant équivalant à 0,25 \$/heure travaillée durant la période du 1^{er} mai 2003 au 16 juin 2004.

De plus, le salarié à l'emploi le 16 juin 2004 assujetti au boni de production et qui a travaillé entre 18 h et 6 h durant la période du 1^{er} mai 2003 au 16 juin 2004 a droit à un montant équivalant à 0,20 \$/heure travaillée.

Le salarié à l'emploi le 16 juin 2004 non assujetti au boni de production a droit à un montant équivalant au différentiel entre son taux actuel et le taux de 2003 pour chaque heure travaillée entre le 1^{er} mai 2003 et le 16 juin 2004.

• Prime

Nuit : 0,40 \$/heure — de 18 h à 6 h

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Outils personnels : 200 \$/an et remplacement des outils défectueux ou perdus

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• Avantages sociaux

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance groupe

Indemnité :
— salarié : 10 000 \$
— conjoint : 2 000 \$
— mort accidentelle : 20 000 \$
— enfant : 1 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire horaire brut normal/sem. pour une période de 26 semaines

Début : 1^{er} jour accident ; 8^e jour maladie avec billet du médecin à l'appui

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 33,33 % de la cotisation minimale du salarié jusqu'à un maximum de 2 % du taux horaire de base excluant les bonis de production et les primes applicables.

Le régime est facultatif et ne s'applique qu'au salarié permanent qui 6 mois d'ancienneté.

3

Industries Norbord inc. (Abitibi-Ouest)
La Sarre division panneaux
et
Le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier, section locale 3094 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (148) 140
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1 ; hommes : 139
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2009
- **Date de signature :** 30 juin 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Salarié qui alterne sur 4 équipes

12 heures/j, moyenne de 42 heures/semaine

• Salaires

1. Assistant opérateur écorceuses et homme de bassins

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
18,80 \$	19,36 \$	19,94 \$	20,54 \$
(18,25 \$)			

1^{er} juill. 2008

/heure
20,95 \$

2. Expéditeur, opérateur sableuse et autres occupations, 29 salariés

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
19,21 \$	19,79 \$	20,38 \$	20,99 \$
(18,65 \$)			

1^{er} juill. 2008

/heure
21,41 \$

3. Métiers A2

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
23,14 \$	23,83 \$	24,54 \$	25,27 \$
(22,47 \$)			

1^{er} juill. 2008

/heure
25,77 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1^{er} juill. 2004 **1^{er} juill. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

3 %	3 %	3 %	3 %
-----	-----	-----	-----

1^{er} juill. 2008

2 %

• Primes

Soir : (0,30 \$) 0,45 \$/heure 1^{er} juill. 2006 0,50 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,40 \$) 0,45 \$/heure 1^{er} juill. 2006 0,50 \$/heure — de 20 h à 8 h

Formation : 1 \$/heure

• Allocations

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

Outils :

	<u>1^{er} janv. 2005</u>	<u>1^{er} janv. 2006</u>	<u>1^{er} janv. 2007</u>	<u>1^{er} janv. 2008</u>
200 \$/an	205 \$/an	210 \$/an	215 \$/an	220 \$/an

1^{er} janv. 2009

225 \$/an

— affûteur

	<u>1^{er} janv. 2005</u>	<u>1^{er} janv. 2006</u>	<u>1^{er} janv. 2007</u>	<u>1^{er} janv. 2008</u>
300 \$/an	310 \$/an	320 \$/an	330 \$/an	340 \$/an

1^{er} janv. 2009

350 \$/an

— A de base et A1

	<u>1^{er} janv. 2005</u>	<u>1^{er} janv. 2006</u>	<u>1^{er} janv. 2007</u>
(325 \$) 400 \$/an	410 \$/an	420 \$/an	430 \$/an

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

440 \$/an 450 \$/an

— A2

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

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

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5 %
3 ans	(2) 3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
7 ans	(3) 4 sem.	8 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
20 ans N	5 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	(10) 11 %
30 ans N	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

(2) 3 jours payés

3. Congé d'adoption

(2) 3 jours payés

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié qui a 3 mois de service continu

Indemnité

- salarié : 2 fois le salaire annuel
- conjoint : (10 000 \$) 15 000 \$
- mort accidentelle : double indemnité
- enfant : (5 000 \$) 8 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié qui a 3 mois de service continu

COURTE DURÉE

Prestation : à compter du 1^{er} janvier 2005, 60 % du salaire hebdomadaire du salarié maximum 450 \$/sem. pour une durée de 26 semaines, au 1^{er} janvier 2006 maximum 475 \$/sem. et au 1^{er} janvier 2007 maximum 500 \$/sem.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : (66,67 %) 60 % du salaire mensuel jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié qui a 3 mois de service continu

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pour médicaments après une franchise de 25 \$/an/salarié ; remboursement des honoraires de chiropraticien, physiothérapeute et ergothérapeute 35 \$/visite, maximum 20 visites/an/personne/famille ; remboursement des honoraires de massothérapeute, psychologue et autres honoraires admissibles 20 \$/visite, maximum 20 visites/an/personne/famille

4. Soins dentaires

Prime : payée à 50 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais de catégorie I jusqu'à un maximum de (1 000 \$) 1 500 \$/an/personne après une franchise de 25 \$/an/personne ou 50 \$/an/famille ; remboursement à 50 % des frais de catégorie II jusqu'à un maximum de (1 000 \$) 1 500 \$/an/personne après une franchise de 25 \$/an/personne ou 50 \$/famille

5. Soins oculaires

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié qui a 3 mois de service continu

Frais assurés : remboursement à 100 % d'un examen optique/2 ans/personne/famille

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié verse (3,5 %) 3,8 % de son salaire admissible jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année plus (5 %) 5,3 % de ce même salaire en excédent, s'il y a lieu

De plus, pour une période temporaire de 60 mois, à compter du 1^{er} juillet 2004, le participant verse une cotisation spéciale de 2,2 % des salaires admissibles **N**.

Il existe un régime de retraite anticipée.

Le salarié qui prend une retraite anticipée a droit en plus de sa retraite sans réduction à une prime de raccordement selon le tableau suivant **N** :

Âge du salarié	Indemnité
De 58 ans à 59 ans	18 \$/mois/année de service, maximum 30 ans de service et 15 \$/mois/année de service crédité, maximum 30 ans de service
de 60 à 64 ans	18 \$/mois/année de service, maximum 30 ans de service

4

La Presse Itée (Montréal)

et

Le Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (166) 176
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 ; hommes : 121
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** journalistes et emplois connexes
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 29 juin 2004
- **Durée normale du travail**
4 jours/sem., 32 heures/sem.

Chef de division, éditorialiste, caricaturiste et « columnist »

5 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine **N**

3 jours/sem., 32 heures/sem.

• Salaires

1. Commis aux faits divers et à la justice

	4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	661 \$ (623 \$)	674 \$	688 \$	708 \$
éch. 7	876 \$ (826 \$)	894 \$	912 \$	939 \$

30 déc. 2007

/sem.
730 \$
967 \$

2. Chroniqueur, photographe et graphiste, 85 salariés

	4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	899 \$ (847 \$)	917 \$	935 \$	963 \$
éch. 8	1 346 \$ (1 268 \$)	1 372 \$	1 400 \$	1 442 \$

30 déc. 2007

/sem.
992 \$
1 485 \$

3. Chef de division

	4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
	1 581 \$ (1 490 \$)	1 613 \$	1 645 \$	1 694 \$	1 745 \$

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

Augmentation générale

	4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
	6,11 %	2 %	2 %	3 %	3 %

Montant forfaitaire

Le salarié permanent à l'emploi le 4 juillet 2004, le salarié occasionnel détenant des droits d'emploi auprès de l'employeur le 4 juillet 2004 et le salarié qui est devenu bénéficiaire du Régime complémentaire de retraite entre le 1^{er} janvier 2002 et le 4 juillet 2004 ont droit à un montant forfaitaire équivalant à 1,50 % de leurs revenus de l'année 2002, 3,02 % de leurs revenus de l'année 2003 et 6,11 % de leurs revenus de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2004 et le 4 juillet 2004.

• Primes

Nuit et horaire irrégulier

	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
(44 \$) 47 \$	48 \$/sem.	49 \$/sem.	50 \$/sem.	52 \$/sem.

— salarié des catégories 1, 2, 3, 4 et 5

	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
(39 \$) 41 \$	42 \$/sem.	43 \$/sem.	44 \$/sem.	46 \$/sem.

— salarié des catégories (6, 7 et 8) 6a, 6b, 7 et 8

Commercialisation des textes, photos ou illustrations :

	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007	31 déc. 2008
(55 \$) 58 \$	60 \$/an	61 \$/an	63 \$/an	64 \$/an

— journaliste et graphiste

N.B. De plus, l'auteur reçoit 10 % du revenu provenant de la commercialisation de l'un de ses textes, photos ou illustrations lorsque le montant de la transaction excède 250 \$

Répartiteur à la division des sports : 1,5 heure au taux normal/j — salarié affecté à la répartition au pupitre de la division des sports

Chef de division, éditorialiste, caricaturiste et « columnist » : 25 % du salaire normal

Couverture du baseball ou du hockey professionnel pendant le camp d'entraînement, la saison et les éliminatoires : 19 heures/sem. de temps supplémentaire, dont 10 heures à taux et demi et les heures subséquentes à taux double — salarié permanent requis de travailler 7 jours/sem. ; s'il est requis de travailler 6 jours/sem., l'indemnité est équivalente à 14 heures

• Allocations

Lunettes ou lentilles cornéennes : 75 \$ maximum/2 ans — salarié appelé à faire un travail continu sur écran et tenu de porter des lunettes mieux adaptées à son travail

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

2 jours/an

• Congés annuels payés

SALARIÉS DES CATÉGORIES (1, 2, 3, 4, ET 5) 1, 2, 3 ET 4

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	4 sem.	taux normal
9 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal
(35) 32 ans	7 sem.	taux normal

SALARIÉS DES CATÉGORIES (6, 7 ET 8) 5, 6, 7 ET 8

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
4 ans	4 sem.	taux normal
14 ans	5 sem.	taux normal
22 ans	6 sem.	taux normal
(35) 32 ans	7 sem.	taux normal

Congés supplémentaires

Le salarié permanent affecté à la couverture du baseball ou du hockey professionnel a droit à 4 semaines de vacances supplémentaires.

• Congés de perfectionnement

Le salarié permanent des catégories (1 à 6) 1 à 6, 6a et 6b a droit à 2 semaines de congé payé tous les 5 ans.

• 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 avant le début de la 20^e semaine de grossesse a droit à un congé se terminant 5 semaines après l'accouchement.

La salarié qui subit une fausse couche spontanée ou autorisée par la loi a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical à la suite de complications et l'employeur s'engage à verser à la salariée une indemnité équivalant à la différence entre son salaire normal, les prestations d'assurance emploi auxquelles elle a droit et les prestations d'assurance salaire jusqu'à concurrence de 20 semaines.

(À son retour au travail, la salariée a droit à un montant forfaitaire équivalant à la différence entre son salaire normal et les prestations d'assurance emploi reçues jusqu'à concurrence de 20 semaines.)

La salariée qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pendant son congé de maternité 98 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime ; pour chacune des semaines pendant lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité égale à la différence entre 98 % de son salaire hebdomadaire de base et ses prestations d'assurance emploi ; pour chacune des semaines qui suivent, une indemnité égale à 98 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité. Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 98 % du salaire de base de la salariée. La salariée doit remettre ce montant à l'employeur si elle quitte volontairement son travail dans les 6 mois suivant la date de son retour au travail.

Le congé de maternité peut être prolongé, sur demande, par un congé sans solde de 6 mois (qui peut être prolongé à son tour par une entente entre l'employeur, le syndicat et la salariée.)

La salariée peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues [N].

2. Congé de paternité

4 jours payés

3. Congé d'adoption

4 jours payés

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues [N]. 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.

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

5

La Presse Itée (Montréal) et Le Syndicat des employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, S.I.E.P.B. CTC — FTQ

9

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (61) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 64 ; hommes : 31
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 23 juin 2004
- **Durée normale du travail**
4 jours/sem., 32 heures/sem.

• Salaires

1. Réceptionniste

	4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	608 \$ (573 \$)	620 \$	633 \$	652 \$
éch. 6	769 \$ (725 \$)	785 \$	800 \$	824 \$
30 déc. 2007				
	/sem.			
	671 \$ 849 \$			

2. Préposé aux ventes, 24 salariés

	4 juill. 2004	21 nov. 2004	2 janv. 2005	21 nov. 2005
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	673 \$ (591 \$)	689 \$	703 \$	720 \$
éch. 6	859 \$ (754 \$)	879 \$	897 \$	918 \$
1^{er} janv. 2006 31 déc. 2006 30 déc. 2007				
	/sem.	/sem.	/sem.	
	734 \$ 937 \$	756 \$ 965 \$	779 \$ 994 \$	

3. Concepteur graphique, coordonnateur créations publicitaires

	4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	899 \$ (830 \$)	917 \$	935 \$	963 \$
éch. 6	1 346 \$ (1 242 \$)	1 372 \$	1 400 \$	1 442 \$
30 déc. 2007				
	/sem.			
	992 \$			
	1 485 \$			

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

Restructuration de l'échelle salariale

Il existe un plan de commissions pour le salarié représentant publicitaire, préposé aux ventes et publicitaire/carrières et professions ainsi qu'un système de bonus de performance pour les représentants publicitaires.

Augmentation générale

4 juill. 2004	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
6,11 %	2 %	2 %	3 %	3 %

Montant forfaitaire

Le salarié permanent à l'emploi le 4 juillet 2004, le salarié temporaire ou à temps partiel détenant des droits d'emploi auprès de l'employeur le 4 juillet 2004 et le salarié qui est devenu bénéficiaire du Régime complémentaire de retraite entre le 1^{er} janvier 2002 et le 4 juillet 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1,50 % de ses revenus de l'année 2002, 3,02 % de ses revenus de l'année 2003 et 6,11 % de ses revenus de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2004 et le 4 juillet 2004.

• **Primes**

Soir et fin de semaine N :

	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
41 \$/sem.	42 \$/sem.	43 \$/sem.	44 \$/sem.	46 \$/sem.

— salarié dont l'horaire normal de travail s'étend après 18 heures ou dont le calendrier normal de travail inclut un samedi ou un dimanche

Déplacement de la période normale de repas du midi :

6 \$/déplacement — concepteur qui est requis par l'employeur de déplacer sa période normale de repas du midi pour effectuer des travaux urgents

	2 janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	31 déc. 2006
Responsabilité :	57 \$/sem.	59 \$/sem.	60 \$/sem.
53 \$/sem.			

30 déc. 2007

62 \$/sem.

— salarié occupant la fonction coordonnateur/créations publicitaires et infographie

• **Allocations**

Lunettes ou lentilles cornéennes : 75 \$ maximum/2 ans — salarié appelé à faire un travail continu sur écran et tenu de porter des lunettes mieux adaptées à son travail

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
4 ans	4 sem.	taux normal
14 ans	5 sem.	taux normal
22 ans	6 sem.	taux normal
(35) 32 ans	7 sem.	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 avant le début de la 20^e semaine de grossesse a droit à un congé se terminant 5 semaines après l'accouchement.

La salariée qui subit une fausse couche spontanée ou autorisée par la loi a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical à la suite de complications et l'employeur s'engage à verser à la salariée une indemnité équivalant à la différence entre son salaire normal, les prestations d'assurance emploi auxquelles elle a droit et les prestations d'assurance salaire jusqu'à concurrence de 20 semaines.

(À son retour au travail, la salariée a droit à un montant forfaitaire équivalant à la différence entre son salaire normal et les prestations d'assurance emploi reçues jusqu'à concurrence de 20 semaines.)

La salariée qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pendant son congé de maternité 98 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime ; pour chacune des semaines pendant lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité égale à la différence entre 98 % de son salaire hebdomadaire de base et ses prestations d'assurance emploi ; pour chacune des semaines qui suivent, une indemnité égale à 98 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité. Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 98 % du salaire de base de la salariée. Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 98 % du salaire de base de la salariée. La salariée doit remettre ce montant à l'employeur si elle quitte volontairement son travail dans les 6 mois suivant la date de son retour au travail.

Le congé de maternité peut être prolongé, sur demande, par un congé sans solde de 6 mois (qui peut être prolongé à son tour par une entente entre l'employeur, le syndicat et la salariée.)

La salariée peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues **[N]**.

2. Congé de paternité

1 semaine payée

3. Congé d'adoption

1 semaine payée

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues **N**. 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.

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

6

Formules d'affaires Data (Granby) et Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 Montréal — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (118) 108
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 23 ; hommes : 85
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2006
- **Date de signature** : 28 mai 2004
- **Durée normale du travail**
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.
Camionneur et aide-camionneur
(8,25) 8 heures/j, (41,25) 40 heures/sem.

N.B. Un nouvel horaire de 35 heures/sem. fera l'objet d'une période d'essai de 6 mois pouvant être renouvelée pour un autre 6 mois, à la discrétion de l'employeur. **N**

• Salaires

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 24 NOVEMBRE 1993

1. Finition

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} nov. 2004
min.	/heure 9,63 \$ (9,67 \$)	/heure 9,80 \$	/heure 9,90 \$	/heure 10,07 \$
max.	14,96 \$ (14,45 \$)	15,08 \$	15,38 \$	15,49 \$

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} nov. 2005
/heure	10,17 \$	10,34 \$
	15,80 \$	15,91 \$

2. Composition, presse, assemblage et mécanicien, 53 salariés

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} nov. 2004
min.	/heure 10,95 \$ (9,86 \$)	/heure 11,05 \$	/heure 11,16 \$	/heure 11,27 \$
max.	22,10 \$ (21,67 \$)	22,10 \$	22,54 \$	22,54 \$

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} nov. 2005
/heure	11,39 \$	11,50 \$
	23,00 \$	23,00 \$

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 24 NOVEMBRE 1993

1. Finition, 17 salariés

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} nov. 2004
min.	/heure 9,03 \$ (9,01 \$)	/heure 9,10 \$	/heure 9,51 \$	/heure 9,58 \$
max.	13,89 \$ (13,47 \$)	14,00 \$	14,63 \$	14,74 \$

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} nov. 2005
/heure	10,17 \$	10,34 \$
	15,80 \$	15,91 \$

2. Composition, presse, assemblage et mécanicien

	1 ^{er} mai 2003	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} nov. 2004
min.	/heure 10,95 \$ (9,18 \$)	/heure 11,05 \$	/heure 11,16 \$	/heure 11,27 \$
max.	22,10 \$ (20,19 \$)	22,10 \$	22,54 \$	22,54 \$

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} nov. 2005
/heure	11,39 \$	11,50 \$
	23,00 \$	23,00 \$

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

Augmentation générale

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

• Primes

Soir : 0,90 \$/heure

Nuit : 1,25 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : 80 \$/an

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
85 \$/an	90 \$/an

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

• Jours fériés payés

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
2 ans	2 sem.	5,0 %
4 ans	2 sem.	6,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
6 ans	3 sem.	6,5 %
8 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
18 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	5 sem.	11,0 %
28 ans	6 sem.	(11 %) 11,5 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie 7 % du salaire de base du salarié.

7

**Noranda inc. CCR (Montréal-Est)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
6887 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (568) 448

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 ; hommes : 443

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 mai 2004

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

- **Date de signature :** 29 juin 2004

- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

- Horaire de 12 heures**

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

- **Salaires**

- 1. Journalier

31 mai 2004	31 mai 2005	31 mai 2006
/heure 20,99 \$ (20,44 \$)	/heure 21,49 \$	/heure 21,99 \$

- 2. Opérateur, 75 salariés

31 mai 2004	31 mai 2005	31 mai 2006
/heure 24,71 \$ (24,16 \$)	/heure 25,21 \$	/heure 25,71 \$

- 3. Électrotechnicien

31 mai 2004	31 mai 2005	31 mai 2006
/heure 29,05 \$ (28,50 \$)	/heure 29,55 \$	/heure 30,05 \$

- Augmentation générale**

31 mai 2004	31 mai 2005	31 mai 2006
0,55 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure

N.B. Applicable au taux de la classe I.

Le différentiel entre les classes est de 0,31 \$/heure pour toute la durée de la convention.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2005 — avril 2004
2006 — avril 2005

- Mode de calcul**

- 2005**

Si l'augmentation de l'IPC d'avril 2005 par rapport à celui d'avril 2004 dépasse 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

- 2006**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

- Mode de paiement**

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC concerné.

- **Primes**

Après-midi : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — début entre 14 h et 16 h 30

- Nuit :**

(0,70 \$) 0,75 \$/heure — début entre 22 h et 0 h 30
(0,87 \$) 0,93 \$/heure — début entre (19) 18 h et 20 h, horaire de 12 heures

Disponibilité : (1,60 \$) 1,70 \$/heure — (technicien en instrumentation et contrôle, soudeur-monteur et tuyauteur) salarié des classifications entretien n'étant pas soumises à un horaire de 24 heures sur 7 jours

Dimanche : 50 % du taux horaire de base

(Équipe de dépannage **R)**

- **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription : 100 % du coût d'achat et de remplacement lorsque endommagées par le travail — salarié permanent

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Outils : remplacement des outils endommagés ou perdus dans l'exercice normal des fonctions, sauf dans le cas de négligence de la part du salarié

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,50 %
4 ans	3 sem.	6,75 %
9 ans	4 sem.	9,00 %
15 ans	5 sem.	11,25 %
23 ans	6 sem.	13,50 %
30 ans ^N	7 sem.	15,50 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} octobre et le 30 avril reçoit 20 % de plus que la paie de vacances à laquelle il a droit.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à une prestation supplémentaire d'assurance emploi de 70 \$/sem. pendant toute la durée du congé.

La salariée peut s'absenter de son travail sans perte de salaire 1 jour/mois pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété 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 mineur ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

- **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— mort accidentelle : 50 000 \$ supplémentaires

— retraité ou salarié âgé de 65 ans et plus : diminution de 20 %/an du montant jusqu'à un minimum de 12 000 \$

— mort à la suite d'un accident de travail : 100 000 \$ supplémentaires

2. Assurance salaire

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

COURTE DURÉE

Prestation : (560 \$) 570 \$/sem., 580 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2005 et 590 \$/sem. au 1^{er} janvier 2006 pour une période maximale de 39 semaines

Un montant équivalant à 10 % des indemnités prévues par l'assurance emploi sera ajouté aux prestations, mais sans excéder 50 \$/sem.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (1 800 \$) 1 900 \$ pour une durée maximale de 2 ans comprenant la durée de l'assurance salaire de courte durée et de l'assurance emploi, ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après 39 semaines d'invalidité et les prestations d'assurance emploi

N.B. Le salarié qui n'est pas admissible à recevoir des prestations d'invalidité du Régime de rentes du Québec a droit à 500 \$/mois tant qu'il ne reprend pas le travail ou n'est pas admissible aux prestations du RRQ.

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des médicaments prescrits après une franchise de 10 \$/an ; frais d'un chiropraticien, naturopathe, massothérapeute, acupuncteur, ostéopathe, podologue et orthophoniste 45 \$/traitement jusqu'à un maximum de 500 \$/12 mois/personne incluant 25 \$ pour rayons-X ; remboursement à 80 % des honoraires d'un psychologue ou psychothérapeute jusqu'à un maximum de 600 \$/an ; traitement de l'alcoolisme ou de la toxicomanie dans un centre accrédité et spécialisé 125 \$/jour maximum jusqu'à un maximum de 30 jours ; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des soins préventifs et de restauration et, dans certains cas, le remboursement partiel de prothèses ; les frais sont remboursés selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de (1 900 \$) 2 000 \$/an/personne ; remboursement à 50 % des traitements de malocclusions et traitements orthodontiques jusqu'à un maximum à vie de (1 900 \$) 2 000 \$/personne assurée

5. Soins oculaires

Frais assurés : achat et/ou réparation de lunettes jusqu'à un maximum de 250 \$/personne/24 mois ; verres de contact 200 \$/personne/24 mois

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec d'importantes modifications.

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

Il existe un régime de retraite anticipée.

**Alcoa Itée (Baie-Comeau)
et
Le Syndicat national des employés de l'aluminium de
Baie-Comeau — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (86) 73
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 33 ; hommes : 40
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et technique
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} décembre 2007
- **Date de signature :** 31 mai 2004
- **Durée normale du travail**

Salarié de jour

7,25 heures/j, 5 jours/sem.

Horaire de 12 heures

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem. — commis à l'expédition du métal et technicien à l'assurance de la qualité

Laboratoire

4 jours/sem., moyenne de 36,25 heures/sem. — sauf pour le secteur de l'environnement et la secrétaire.

• **Salaires**

1. Opérateur d'unité d'entrée

	2 déc. 2003	2 déc. 2004	2 déc. 2005	2 déc. 2006
début	/heure 860,77 \$ (835,70 \$)	/heure 884,87 \$	/heure 909,65 \$	/heure 934,21 \$
après 3 ans	945,90 \$ (918,35 \$)	972,38 \$	999,61 \$	1 026,60 \$

2. Technicien de laboratoire et autres occupations, 23 salariés

	2 déc. 2003	2 déc. 2004	2 déc. 2005	2 déc. 2006
début	/heure 1 047,77 \$ (1 017,25 \$)	/heure 1 077,11 \$	/heure 1 107,27 \$	/heure 1 137,16 \$
après 3 ans	1 151,40 \$ (1 117,86 \$)	1 183,64 \$	1 216,78 \$	1 249,63 \$

2. Technicien principal au laboratoire et autres occupations

	2 déc. 2003	2 déc. 2004	2 déc. 2005	2 déc. 2006
début	/heure 1 089,98 \$ (1 058,23 \$)	/heure 1 120,50 \$	/heure 1 151,87 \$	/heure 1 182,97 \$
après 3 ans	1 197,78 \$ (1 162,89 \$)	1 231,31 \$	1 265,79 \$	1 299,97 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 91 % du taux horaire normal de base prévu à sa classification, 94 % à l'échelon 1 et 97 % à l'échelon 2. Lorsqu'il atteint l'échelon 3, le salarié reçoit le taux horaire normal de base prévu à sa classification.

Le salarié permanent passe d'un échelon à un autre le dimanche le plus près de la date anniversaire de son embauche.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2003	1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006
3 %	2,8 %	2,8 %	2,7 %

• **Indemnité de vie chère**

Référence :

Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indice de base :

1^{re} année — novembre 2003

2^e année — novembre 2004

3^e année — novembre 2005

4^e année — novembre 2006

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,3 point de l'IPC ou fraction majeure de 0,3 point de l'IPC qui excède 3 %. Le calcul est effectué trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC du mois de février 2004 par rapport à celui de novembre 2003.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire payé les 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre.

N.B. À la fin de la présente convention collective de travail, le montant d'indexation sera ajusté tous les trimestres sans tenir compte du seuil de 3 %.

• **Primes**

Soir : (0,55 \$) 0,60 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,75 \$) 0,85 \$/heure — de 0 h à 8 h

Dimanche : (3,50 \$) 3,75 \$/heure

HORAIRE DE 12 HEURES

Nuit : (0,85 \$) 0,95 \$/heure — de 20 h à 8 h

Formateur occasionnel : 6 % du taux horaire normal le plus élevé de son secteur

Instructeur : 4 % du taux horaire normal le plus élevé de son secteur

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

Congés mobiles

2 jours/an — salarié permanent

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
7 ans	4 sem.	taux normal
12 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal
30 ans	7 sem.	taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié qui a au moins 1 an de service continu a droit à un pécule de vacances selon le nombre de semaines auxquelles il a droit ou selon son ancienneté comme suit :

Vacances	Ancienneté	Indemnité*
2 semaines	—	10 %
3 semaines	—	10 %
4 semaines	—	15 %
—	après 10 ans	25 %

* Pourcentage appliqué sur l'indemnité de congé annuel à laquelle le salarié a normalement droit et accordé en surplus de celle-ci.

N.B. Le salarié (qui a droit à 6 semaines de vacances reçoit le même pécule que celui prévu pour 5 semaines de vacances. Le salarié qui a droit à 7 semaines de vacances reçoit également le même pécule que celui prévu pour 5 semaines plus un montant de 100 \$) qui a droit à plus de 5 semaines de vacances reçoit le même pécule que celui prévu pour 5 semaines de vacances plus un montant de 105 \$, et ce, pour les 6^e et 7^e semaines de vacances, s'il y a lieu. Ce montant augmente à 110 \$ à compter du 1^{er} décembre 2005 et à 115 \$ au 1^{er} décembre 2006.

Au plus tard à la fin de l'année de vacances en cours, l'employeur paie le résiduel du pécule que le salarié n'a pas encore reçu.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui peut aller jusqu'à 6 mois. Elle peut demander de prolonger ce congé pour une période allant jusqu'à 6 mois. Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a demandé et qui reçoit des prestations d'assurance emploi, reçoit pendant 18 semaines des prestations supplémentaires d'assurance emploi qui, ajoutées aux prestations versées par l'assurance emploi, équivalent à 80 % de sa rémunération hebdomadaire normale. Les prestations supplémentaires ne doivent en aucun cas excéder 80 % du salaire de la salariée. Ces prestations supplémentaires sont réduites des prestations d'assurance emploi et de toute rémunération touchée par la salariée.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— conjoint : (10 000 \$) 15 000 \$

— enfant : (5 000 \$) 10 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 2 fois le salaire annuel, maximum 150 000 \$

— retraité : 15 000 \$ pour le salarié qui prend une retraite anticipée, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans. Après 65 ans, l'indemnité est de 6 000 \$.

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois de service continu a droit à 5 jours payés de congés de maladie. À compter de 2 ans de service

continu, le salarié a droit à 5 jours supplémentaires/année de service, et ce, jusqu'à un maximum accumulé de 65 jours de travail.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : montant variable qui, ajouté aux prestations reçues en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, équivaut à 80 % du salaire hebdomadaire normal, et ce, pour une durée de 15 semaines.

Après l'épuisement des prestations supplémentaires, si le salarié n'est pas encore admissible à l'assurance salaire de longue durée, il reçoit des prestations d'indemnité hebdomadaires égales à 66,67 % de sa rémunération hebdomadaire normale, et ce, jusqu'à ce qu'il devienne admissible à l'assurance salaire de longue durée.

Début : après l'épuisement des jours de congé de maladie

LONGUE DURÉE

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

Prestation : 50 % du salaire de base, maximum 2 700 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais de chiropraticien, physiothérapeute, **N** podiatre, naturopathe, acupuncteur, massothérapeute ou homéopathe, et ce, à raison de 27 \$/traitement (20 traitements/an chacun) jusqu'à un maximum de 40 traitements pour l'ensemble des spécialistes/an.

N.B. Une prescription médicale est nécessaire pour le remboursement du massothérapeute.

5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant verse 2,2 % du salaire de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles, et 4 % de l'excédent.

9

Posi-Plus technologie inc. (Victoriaville)

et

Le Syndicat des travailleurs-euses de Posi-Plus technologie inc. — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 133
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3 ; hommes : 130
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2008
- **Date de signature** : 23 avril 2004

- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 38,5 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
36 heures/sem. payées pour 38,5 heures

- **Salaires**

1. Journalier et opérateur de chargeur

23 avril 2004

	/heure
min.	14,09 \$ (14,09 \$)
max.	16,33 \$ (16,33 \$)

2. Machiniste, soudeur, mécanicien entretien et autres occupations, 121 salariés

23 avril 2004

	/heure
min.	14,74 \$ (14,74 \$)
max.	19,78 \$ (19,78 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
1 %*	1 %*	1 %*	1 %*

* Ce pourcentage est transformé et calculé en cent/heure sur le taux du machiniste, soudeur, etc. classe « C ».

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Mode de calcul

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mars 2004 par rapport à celui de septembre 2003 est payé. Ce pourcentage d'augmentation est transformé et calculé en cent/heure sur le taux du machiniste, soudeur, etc. classe « C ».

Le calcul se fait par la suite tous les 6 mois.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré aux taux de salaire les 25 avril et 25 octobre de chaque année, et ce, jusqu'au 30 septembre 2008.

- **Primes**

Soir et nuit : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

Chef d'équipe : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

Fin de semaine : 0,75 \$/heure

- **Allocations**

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

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

Bottines de sécurité : (0,07 \$) 0,08 \$/heure travaillée, maximum (125 \$) 140 \$/an

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

Outils personnels : 7 \$/100 \$ d'évaluation — salarié qui fournit des outils nécessaires à son travail évalués à plus de 300 \$ incluant la valeur du coffre et/ou de la base

- **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

3 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée jusqu'à un maximum de 50 % par l'employeur ; le salarié paie en totalité la prime de l'assurance salaire, mais jamais moins de 50 % de la prime totale

1. Assurance vie

Indemnité :
— conjoint : 5 000 \$
— enfant : 2 500 \$

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon les modalités prévues incluant le remboursement des frais paramédicaux à raison de 18 \$/visite

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour 2,5 % du salaire gagné par le salarié participant ; la contribution du salarié doit être au moins équivalente à celle de l'employeur.

**Bombardier transport Amérique du Nord,
usine La Pocatière
et
Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (763) 808

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 66 ; hommes : 742

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2007
- **Date de signature :** 10 juin 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Semaine de 4 jours N
10,5 heures/j, 40 heures/sem.
Fin de semaine N
12 heures/j, 36 heures/sem. payées pour 40 heures

• Salaires

1. Ouvrier de production

	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	18,92 \$	19,49 \$	19,98 \$	20,58 \$
après 9 mois	19,11 \$	19,69 \$	20,18 \$	20,79 \$

2. Soudeur, 200 salariés

	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	19,67 \$	20,06 \$	20,56 \$	21,18 \$
après 9 mois	20,34 \$	20,75 \$	21,27 \$	21,91 \$

3. Outilleur

	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	20,89 \$	21,31 \$	21,84 \$	22,50 \$
après 9 mois	21,62 \$	22,05 \$	22,60 \$	23,28 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

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

• Primes

Soir : 0,80 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

7 jours N : 0,85 \$/heure — salarié qui travaille sur un régime 7 jours de soir

Soudure : 0,40 \$/heure — soudeur à l'aluminium, soudeur « flux core », soudeur de la séquence entretien/outillage, soudeur haute déposition, soudeur à arc pulsé, soudeur « métal core », soudeur MIG pulvérisé, (coupeur à arc air et coupeur au plasma) ouvrier de production qui coupe au plasma et soudeur qui gouge à l'électrode de carbone

0,25 \$/heure — soudeur qui soude sur d'autres alliages et qui est qualifié au Bureau canadien de la soudure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : (100 \$) 175 \$/an

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

(Vêtements de travail R)

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

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

(Paie supplémentaire R)

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde (qui peut commencer en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale ou en tout temps à compter du début du 6^e mois de grossesse).

(La salariée doit reprendre son travail dans les 183 jours suivant l'accouchement. À la suite de ces 183 jours, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 6 mois.)

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé (tel que prévu par la *Loi sur l'assurance emploi* et la *Loi sur les normes du travail*) d'une durée de 70 semaines à l'intérieur de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur offre au salarié, embauché avant le 20 décembre 1995, la possibilité de garder le régime d'assurance maladie en vigueur au 10 juin 2004 ou de l'échanger de façon définitive contre l'un des 4 modules du nouveau régime.

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime d'assurance vie, assurance salaire et assurance maladie en vigueur au 30 septembre 1998

Le salarié qui bénéficie du nouveau régime d'assurance maladie reçoit une allocation ou paie une partie du module selon le choix effectué. L'employeur paie 100 % de la prime pour les modules 1 et 2 ; le salarié paie (2,76 \$) 5,77 \$/sem./protection individuelle, (5,81 \$) 11,84 \$/sem./protection familiale pour le module 3 et (6,07 \$) 12,73 \$/sem./protection individuelle, (13,30 \$) 27,85 \$/sem./protection familiale pour le module 4.

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 1 fois le salaire annuel complété au mille dollars supérieur près
— mort accidentelle : 1 fois le salaire annuel complété au mille dollars supérieur près
— mutilation accidentelle : varie de 5 % à 100 % du montant assuré selon la perte subie
— conjoint : 5 000 \$
— enfant : 3 000 \$
— retraité : 50 % du montant en vigueur lors de la prise de la retraite

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, maladie d'une durée de 15 jours civils et plus ou accident ; 4^e jour, maladie d'une durée inférieure à 15 jours civils

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % de la prestation d'assurance salaire de courte durée pour une période maximale de 260 semaines

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

RÉGIME EN VIGUEUR AU 30 SEPTEMBRE 1998

Frais assurés : remboursement maximum de 90 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/personne ou famille ; honoraires d'un psychiatre ou psychologue 22,22 \$/visite, maximum 50 visites/an ; honoraires d'un orthophoniste, thérapeute de la parole, naturopathe, masseur, chiropraticien, ostéopathe, podiatre et acupuncteur 16,67 \$/visite, maximum 25 visites/an/spécialiste, radiographie par un chiropraticien 111,11 \$/an ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

NOUVEAU RÉGIME POUR LE SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 20 DÉCEMBRE 1995 ET LE SALARIÉ QUI EFFECTUE UN CHANGEMENT

Frais assurés : la couverture varie selon le module choisi par le salarié et il n'y a pas de franchise à assumer

4. Soins dentaires

RÉGIME DE BASE

Option 1 — payée à 100 % par l'employeur

RÉGIME OPTIONNEL

Option 2 — le salarié paie 1,32 \$/sem./protection individuelle et 2,64 \$/sem./protection familiale

Option 3 — le salarié paie 2,76 \$/sem./protection individuelle et 5,53 \$/sem./protection familiale

Frais assurés : remboursement selon le tableau suivant :

Frais assurés	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Soins de base	50 %	80 %	100 %
Endodontie et périodontie	—	80 %	80 %
Prothèse	50 % 1 fois/5 ans	50 % 1 fois/5 ans	60 % 1 fois/5 ans
Orthodontie	—	—	50 % et 1 500 \$ à vie/personne de moins de 18 ans
Maximum remboursable/an	500 \$/personne	1 000 \$/personne	1 500 \$/personne
Fréquence des soins préventifs	9 mois	9 mois	9 mois

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

De plus, le salarié qui a complété sa période de probation verse 2 % de son salaire de base dans un REER collectif à cotisations déterminées. L'employeur contribue pour l'équivalent de 1 % du salaire de base du salarié.

Le salarié qui le désire peut verser un montant supplémentaire égal à 1 % ou 2 % de son salaire de base. Dans un tel cas, l'employeur contribue pour un montant supplémentaire de 0,5 % ou 1 %, selon le cas, du salaire de base du salarié.

À compter du 1^{er} octobre 2003, l'employeur paie au salarié admissible à une rente de retraite une prime de rattachement améliorée jusqu'à l'âge de 65 ans, et ce, selon les modalités suivantes [N]:

Ancienneté	Indemnité	
	1 ^{er} oct. 2003	1 ^{er} oct. 2005
20 à 25 ans	7 \$/mois d'ancienneté	8 \$/mois d'ancienneté
25 à 30 ans	9 \$/mois d'ancienneté	10 \$/mois d'ancienneté
30 ans et plus	11 \$/mois d'ancienneté	12 \$/mois d'ancienneté

11

Kronos Canada inc. (Varenes) et

Le Syndicat national des employé(e)s de Kronos Canada — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (343) 340

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20 ; hommes : 320

- **Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Échéance de la convention précédente :** 15 juin 2004

- **Échéance de la présente convention :** 15 juin 2007

- **Date de signature :** 25 juin 2004

- **Durée normale du travail**

Opérations non continues

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem., dont 2 heures payées en heures supplémentaires

Salariés de bureau et technologiste

7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

- **Salaires**

BUREAU

1. Dessinateur « junior »

16 juin 2004

/heure
23,34 \$
(22,75 \$)

2. Commis de bureau, 10 salariés

16 juin 2004

/heure
24,47 \$
(23,85 \$)

3. Technologiste « sénior »

16 juin 2004

/heure
33,18 \$
(32,34 \$)

HORS BUREAU

1. Aide-magasinier et concierge

16 juin 2004

/heure
24,05 \$
(23,44 \$)

2. Vérificateur d'expédition, ensacheur et autres occupations, 130 salariés

16 juin 2004

	/heure
début	25,50 \$ (24,85 \$)
après 12 mois	25,98 \$ (25,32 \$)

3. Technologiste en électricité, technologiste en instrumentation et technicien de systèmes 2 ans

16 juin 2004

/heure
34,92 \$
(34,04 \$)

Ajustements

Journalier

Technicien en électricité-instrumentation

15 juin 2005

0,25 \$/heure

0,50 \$/heure

Augmentation générale

16 juin 2004 16 juin 2005 16 juin 2006

2,6 %	0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère
-------	--------------------------------------	--------------------------------------

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base

2005 — avril 2004

2006 — avril 2005

Mode de calcul

2005

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2005 par rapport à celui d'avril 2004 est payé.

2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 16 juin 2005 et 16 juin 2006 respectivement.

• Primes

Soir : (1,20 \$) 1,23 \$/heure

16 juin 2005 16 juin 2006

0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère
--------------------------------------	--------------------------------------

— entre 14 h 30 et 24 h

Nuit : (1,20 \$) 1,23 \$/heure

16 juin 2005 16 juin 2006

0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère
--------------------------------------	--------------------------------------

— entre 0 h et 6 h 30

Dimanche : (4,09 \$) 4,20 \$/heure

16 juin 2005 16 juin 2006

0,5 % + indemnité de vie chère	0,5 % + indemnité de vie chère
--------------------------------------	--------------------------------------

Opération de sablage : 1 \$/heure — journalier

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

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

Chaussures de sécurité : 2 paires/an — salarié à taux horaire

Souliers : (160 \$) 180 \$/an maximum — personnel (féminin) de bureau

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie le coût d'achat lorsque requis et le coût d'un examen de la vue/2 ans ou lorsque requis jusqu'à un maximum de (35 \$) 40 \$

• Jours fériés payés

11 jours + 2 demi-journées/an

• Congés annuels payés

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

• Paie supplémentaire

Le salarié qui a travaillé un minimum de 160 heures du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente a droit à un boni de 110 \$/semaine complète de vacances auxquelles il a droit, 115 \$/semaine complète en 2005 et 120 \$/semaine complète à compter du 2006.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

3. Congé parental **N**

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (95,12 \$) 105,12 \$/mois/salarié, 115,12 \$/mois/salarié à compter du 16 juin 2005

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

12

**Super C, division de Métro-Richelieu inc. (Repentigny) et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-
tion et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 128
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 62 ; hommes : 66
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 16 août 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 23 avril 2004
- **Durée normale du travail**
Salarié permanent
5 jours/sem., 38 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé au service

	25 avril 2004	1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	13 août 2006
début	/heure 7,30 \$ (7,30 \$)	/heure 7,45 \$	/heure 7,60 \$	/heure 7,60 \$
max.	10,06 \$ (10,06 \$)	10,06 \$	10,06 \$	10,26 \$

19 août 2007 17 août 2008

/heure	/heure
7,60 \$	7,60 \$
10,47 \$	10,73 \$

2. Commis épicerie, commis fruits et légumes et autres occupations

	25 avril 2004	15 août 2004	1 ^{er} mai 2005	14 août 2005
début	/heure 7,45 \$ (7,30 \$)	/heure 7,45 \$	/heure 7,60 \$	/heure 7,60 \$
max.	13,00 \$ (12,74 \$)	13,26 \$	13,26 \$	13,52 \$

13 août 2006 19 août 2007 17 août 2008

/heure	/heure	/heure
7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
13,79 \$	14,07 \$	14,42 \$

2. Boucher poissonnier

	25 avril 2004	19 août 2007	17 août 2008
début	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 9,00 \$	/heure 9,00 \$
max.	16,45 \$ (16,45 \$)	16,61 \$	17,03 \$

Augmentation générale

	25 avril 2004	15 août 2004	14 août 2005	13 août 2006
Commis	2 %*	2 %*	2 %*	2 %*
Préposé au service	—	—	—	2 %*
Boucher poissonnier	—	—	—	—

	19 août 2007	17 août 2008
2 %*	2 %*	2 %*
2 %*	2 %*	2 %*
2 %*	2 %*	2 %*

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure

Dimanche : 0,80 \$/heure

Boni de Noël : 2 % du salaire gagné durant l'année de référence

Responsable de section : 15 \$/sem.

Assistant-gérant de rayon : 25 \$/sem.

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur — rayon de la viande incluant la section charcuterie, rayon de l'épicerie, rayon des fruits et légumes, rayon de la boulangerie, rayon du service préposé au service seulement et rayon du vrac

Uniformes et vêtements de sécurité : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

• Congés annuels payés

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

* Le salarié à temps partiel reçoit 4 %, 6 %, 8 % ou 10 % selon qu'il a droit à 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 16 mois après la fin de la grossesse.

L'employeur verse à la salariée, à son retour au travail, un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance emploi, et ce, pour une période de 1 semaine.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire, une assurance maladie et des soins dentaires.

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 3 mois de service a droit à 56 heures de congés renouvelables au 1^{er} janvier de chaque année. Le salarié est payé au taux normal pour toute absence de 1 à 3 jours inclusivement.

Le salarié à temps partiel pleinement disponible a droit à 12 heures /an renouvelables au 1^{er} janvier de chaque année.

Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 3^e jeudi de février.

2. Soins dentaires

Frais assurés : l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée, 0,18 \$ à compter du 9 mai 2004

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,55 \$/heure/salarié permanent, 0,65 \$/heure à compter du 25 avril 2004.

13

La Société coopérative agricole de Lac-Mégantic-Lambton
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs
d'usine, section locale 299 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 15 % ; hommes : 85 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce de détail
- **Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2006
- **Date de signature** : 18 juin 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Livraison
variable en fonction du besoin des opérations

• Salaires

1. Manœuvre et autres occupations

1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 14,47 \$ (14,12 \$)	/heure 14,83 \$	/heure 15,20 \$

2. Préposé à la livraison classe 3

1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 14,91 \$ (14,55 \$)	/heure 15,28 \$	/heure 15,66 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 70 % du taux de la classification, 80 % après 500 heures travaillées et 90 % après 1 040 heures travaillées. Après 2 080 heures travaillées, le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} novembre 2003 au 18 juin 2004.

• Prime

Chef d'équipe : (1 \$) 5 \$/heure

• Allocations

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

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

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. En plus des jours fériés payés prévus à la convention collective, le salarié à temps complet a droit le jeudi suivant la fête de Pâques à un montant équivalant à 8,5 heures payé au taux normal.

• Congé mobile **N**

1 jour/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		2004	1 ^{er} juin 2005
1 an	2 sem.	4,0 %	4,0 %
3 ans	2 sem.	4,5 %	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %	6,0 %
10 ans	4 sem.	8,0 %	8,5 %
15 ans	4 sem.	8,5 %	9,0 %
20 ans	4 sem.	10,0 %	10,5 %
25 ans	5 sem.	12,0 %	12,5 %

• 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 deux premiers sont payés si le salarié justifie d'au moins 50 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie d'au moins 50 jours de service continu

4. 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.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Le salarié accumule un montant forfaitaire d'allocation de maladie à raison de 3,58 heures/mois, calculé au prorata des heures normales payées le mois précédent. La période de référence est du 1^{er} décembre au 30 novembre et le montant accumulé est versé au salarié au cours des 2 premières semaines de décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 1^{er} novembre 2004, l'employeur **N** contribue pour un montant de 0,05 \$/heure travaillée au Fonds de solidarité FTQ, 0,10 \$/heure travaillée au 1^{er} novembre 2005, et ce, pour chaque salarié qui contribue pour au moins le même montant.

La Ville de Salaberry-de-Valleyfield et Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Salaberry-de-Valleyfield — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (25) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 68
- **Statut de la convention :** renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite d'une fusion municipale.
- **Catégorie de personnel :** pompiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 26 mai 2004
- **Durée normale du travail**
variable selon la disponibilité des pompiers

• Salaires

1. Pompier/garde, entraînement et autres, 56 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
11,96 \$ (10,76 \$)	12,66 \$	13,36 \$	13,96 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
14,31 \$

2. Lieutenant/combat-intervention

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

/heure	/heure	/heure	/heure
19,12 \$ (17,43 \$)	20,22 \$	21,32 \$	22,42 \$

1^{er} janv. 2007

/heure
22,98 \$

Augmentation générale

GARDE-ENTRAÎNEMENT-AUTRES

Pompier

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005** **1^{er} janv. 2006** **1^{er} janv. 2007**

1,20 \$/heure	0,70 \$/heure	0,70 \$/heure	0,60 \$/heure	2,5 %
---------------	---------------	---------------	---------------	-------

Lieutenant

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005** **1^{er} janv. 2006** **1^{er} janv. 2007**

1,36 \$/heure	0,77 \$/heure	0,77 \$/heure	0,66 \$/heure	2,5 %
---------------	---------------	---------------	---------------	-------

COMBAT-INTERVENTION

Pompier

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005** **1^{er} janv. 2006** **1^{er} janv. 2007**

1,50 \$/heure	1,00 \$/heure	1,00 \$/heure	1,00 \$/heure	2,5 %
---------------	---------------	---------------	---------------	-------

Lieutenant

1^{er} janv. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} janv. 2005** **1^{er} janv. 2006** **1^{er} janv. 2007**

1,69 \$/heure	1,10 \$/heure	1,10 \$/heure	1,10 \$/heure	2,5 %
---------------	---------------	---------------	---------------	-------

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 26 mai 2004.

• Allocations

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

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Le salarié a droit à une compensation monétaire pour tenir lieu de vacances selon le tableau suivant :

Ancienneté **Indemnité***

1 an	4 %
6 ans	6 %
16 ans	8 %

* Pourcentage du salaire gagné pendant l'année de référence.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : (50 000 \$ en tout temps) 150 000 \$ si le décès a lieu au travail.

15

**FHR Real Estate Corporation
Fairmont Le Château Montebello
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 4281 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (275) 289

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 122 ; hommes : 167

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

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

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

• **Date de signature :** 8 juin 2004

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

Personnel de la comptabilité
7,5 heures/j., 37,5 heures/sem.

Préposé aux chambres
7 heures/j., 35 heures/sem.

Aide-cuisinier de service à la cafétéria
10 heures/j. maximum 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chasseur et serveur, 58 salariés

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

/heure	/heure	/heure
8,69 \$ (8,52 \$)	8,95 \$	9,13 \$

2. Sous-chef « junior » **[N]**

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

/heure	/heure	/heure
19,23 \$	20,73 \$	21,35 \$

N.B. Le nouveau salarié, à la discrétion de la direction, reçoit 10 % de moins que le taux de salaire prévu à son occupation pour les premiers 60 jours de travail. Par la suite, il reçoit le taux de son occupation.

Augmentation générale

	1^{er} janv. 2004	1^{er} janv. 2005	1^{er} janv. 2006
salarié sans pourboire	3 %	4 %	3 %
salarié avec pourboire	2 %	3 %	2 %

Ajustements

Sous-chef « junior », 1^{er} chef de partie, chef de partie, demi-chef de partie, 1^{er} commis de cuisine, 2^e commis de cuisine, aide-cuisinier, aide-cuisinier de service, barman de service, préposé aux mini-bars, chef équipier, équipier, régisseur, préposé/casseroliers, plongeur, nettoyeur de cuisine et entretien cuisine/golf

1^{er} juill. 2004
0,70 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} janvier 2004 au 8 juin 2004.

• **Primes**

Nuit : 0,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situent entre 23 h et 7 h

Travail sur les toitures : 1,25 \$/heure

Formateur : 0,50 \$/heure — salarié qui, à la demande de l'employeur, assume le rôle d'entraîner un nouvel employé

Affectations fractionnées : 0,25 \$/heure

Pourboires :

10 % sur le prix de vente lors de fonctions organisées « BEO » dans la salle à manger, le bar ou la salle de réunion
10 % sur le coût lors de livraison promotionnelle ou de bienvenue dans les chambres
(12 %) 10 % sur le coût lors d'événements pour les employés du Château Montebello

Fonctions payables à l'office et à responsabilité individuelle :

Toutes les fonctions organisées « BEO » seront facturées avec un minimum de 11,65 % de pourboire sur les aliments et boissons administré, réparti et distribué selon les modalités prévues.

Manutention des bagages et utilisation des autres services : chasseur

(1,75 \$) 2 \$/j./chambre incluant livraison de télécopie — congrès

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

2,05 \$/j./chambre 2,10 \$/j./chambre

(2,75 \$) 1,50 \$/personne à l'arrivée et (2,75 \$) 1,50 \$/personne au départ — « Bus Tour »

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

1,55 \$/personne 1,60 \$/personne

Chien de compagnie [N] : 5 \$ — préposé aux chambres et entretien ménager si le client a un chien de compagnie dans la chambre

Lit pliant [N] : 2 \$/lit

(Travail à la résidence des salariés [R])

• **Allocations**

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

23

Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis — travail à l'extérieur ainsi que salarié de la maintenance, du garage et du golf

Souliers de sécurité : (payés par l'employeur lorsque requis)

1 paire/an maximum 70 \$ — salarié qui a complété 1 an de service dans les catégories entretien technique, production alimentaire de l'économat et des classifications de magasinier et équipiers de banquets

1 paire/an maximum 60 \$ — salarié qui a complété 1 an de service dans les classifications de préposé au terrain de golf et préposé/terrain/hôtel/aménagement paysager

Couteaux de cuisine N : 75 \$/an —salarié permanent qui a complété 1 an de service dans une classification de la catégorie de la production alimentaire

N.B. De plus, l'employeur rembourse sur présentation de pièces justificatives au salarié permanent qui a complété 1 an de service dans une classification de la catégorie de la production alimentaire 100 % du coût d'achat pour le remplacement de couteau exigé par l'employeur, jusqu'à concurrence d'un 75 \$ additionnel/an.

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an — salarié qui a complété sa période de probation

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2004	2005		
1 an	1 an	(10 jours) 2 sem.	(taux normal) 4 %
3 ans	3 ans	(15 jours) 3 sem.	(taux normal) 6 %
8 ans	8 ans	(20 jours) 4 sem.	(taux normal) 8 %
15 ans	14 ans	(25 jours) 5 sem.	(taux normal) 10 %
24 ans	24 ans	(30 jours) 6 sem.	(taux normal) 12 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an de service continu à la fin d'une année de référence a droit à une indemnité égale à 4 % des pourboires déclarés pendant l'année de référence. Le salarié qui a 5 ans de service continu a droit à une indemnité égale à 6 %.

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété 40 jours de service

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété 40 jours de service

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

- **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié

Pour le salarié embauché après le 13 août 1998, la prime est payée à (70 %) 75 % par l'employeur et à (30 %) 25 % par le salarié, à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié à compter de janvier 2005 et à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié à compter de janvier 2006.

2. Congés de maladie

Les journées de congés de maladie accumulées à la date d'application du régime d'assurance groupe, peuvent être prises par le salarié pour recevoir un paiement pendant les 3 jours d'attente prévus au régime d'assurance groupe. Il peut se voir accorder jusqu'à un maximum de 3 jours, et ce, après que les paiements d'assurance salaire prévus soient expirés.

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service continu à titre de salarié permanent a droit à un crédit de congé de maladie à raison de 1 jour/42 jours normaux de travail, jusqu'à un maximum de 6 jours/an.

Les congés de maladie sont payés à compter du 1^{er} jour d'absence à l'intérieur de l'horaire de travail, et ce, à raison de (50 %) 100 % du taux horaire pour les 3 premiers jours et à 50 % pour la balance des journées.

Le salarié admissible au régime d'assurance salaire a droit à 3 jours payés à 100 % de son taux horaire, une fois par année, pour compenser la période d'attente au régime d'assurance salaire. Cependant, le salarié doit utiliser en premier lieu les congés de maladie de l'ancienne banque.

À compter du 1^{er} janvier 2005, le salarié peut avec la dernière période de paie de l'année courante se faire rembourser jusqu'à concurrence de 2 journées de congé non prises au pourcentage applicable.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié

Pour le salarié embauché après le 13 août 1998, la prime est payée à (70 %) 75 % par l'employeur et à (30 %) 25 % par le salarié, à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié à compter de janvier 2005 et à 85 % par l'employeur et à 15 % par le salarié à compter de janvier 2006.

4. Assurance maladie

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié

5. Soins dentaires

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié

6. Soins oculaires

Prime : payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié

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.