

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

## **Les ententes négociées (2004-10-04) 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 39**

## LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signés ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2004-10-04)*

**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 et des syndicats ne changent pas.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>ALIMENTS</b>			
Les Aliments Parmalat inc. (Victoriaville)	Le Syndicat des salariés de la production de Lactantia — CSD	1	5
Aliments Ultima inc. (Granby)	Le Syndicat des travailleurs-euses d'aliments Ultima inc. — CSN	2	6
Les Cuisines Gaspésiennes Itée (Matane)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9258 — FTQ	3	8
Maxi Canada inc. (Saint-Lin)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la compagnie de volailles Maxi — CSN	4	8
<b>BOISSONS</b>			
Les Eaux Danone Naya inc. (Mirabel)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	5	10
<b>BOIS</b>			
Uniforêt scierie-pâte inc., division opérations forestières (Port-Cartier)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2850 — FTQ	6	11
Produits forestiers Petit Paris inc. (Saint-Ludger-de-Milot)	Le Syndicat des travailleurs de la scierie Petit Paris, Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN	7	12
Leggetwood inc. (Saint-Nicolas)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada — FTQ	8	13
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
La Presse Itée (Montréal)	Le Syndicat de l'industrie du journal du Québec inc. — CSN	9	14
La Presse Itée (Montréal)	Le Syndicat des employés de bureau de journaux (région de Montréal) — CSN	10	16

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Produits de métal Vulcain inc. (Saint-Jérôme)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8456 — FTQ	11	17
Filochrome inc. (Joliette)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	12	18
<b>MACHINERIE (sauf électrique)</b>			
Industries Tanguay, division de Le Groupe Canam Manac inc. (Saint-Prime)	Le Syndicat des employés-es de Industries Tanguay — CSN	13	19
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Camoplast inc., groupe composite (Roxton Falls)	L'Association des employé(e)s de Camoplast Roski	14	20
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
Power Battery Iberville Ltée (Iberville)	Le Syndicat des salariés(es) de Power Battery — CSD	15	21
Va Tech, Transformateurs Ferranti-Packard (Québec) inc. (Trois-Rivières)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8396 — FTQ	16	23
<b>PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
Ciment St-Laurent inc., division Joliette	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 177 — FTQ	17	24
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b>			
Exeltor inc. (Bedford)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 956 — FTQ	18	26
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
Transport Bourret inc., entreposage Bourret inc. (Drummondville)	L'Association des employés de Transport Bourret inc.	19	27
<b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Supermarché Georges Badra inc. (Greenfield Park)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	20	28
<b>AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL</b>			
Réno-Dépôt (Québec)	Les Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	21	29
<b>SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Montréal	Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal	22	30
La Ville de Montréal	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930 — FTQ	23	32
La Ville de Gatineau	L'Association des pompiers et pompières de Gatineau	24	33

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b> L'Université du Québec à Chicoutimi	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1574 — FTQ	<b>25</b>	34
<b>SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b> Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est	Le Syndicat des salarié (e) s de la Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est — CSD	<b>26</b>	36
<b>AUTRES SERVICES</b> Mercier, Industries en mécanique Ltée (Jonquière)	Le Syndicat des employés de Mercier, Industries en mécanique (FSSA)	<b>27</b>	37
NOTES TECHNIQUES .....			39

**Les Aliments Parmalat inc. (Victoriaville)  
et  
Le Syndicat des salariés de la production de Lactantia  
— CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (277) 330
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 % ; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 14 octobre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 14 octobre 2009
- **Date de signature :** 23 juin 2004
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.
- **Fin de semaine**  
24 heures payées pour 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Journalier préposé à l'emballage et autres occupations

**15 oct. 2003    17 oct. 2004    16 oct. 2005    15 oct. 2006    14 oct. 2007**

/heure 17,84 \$ (17,42 \$)	/heure 18,25 \$	/heure 18,66 \$	/heure 19,11 \$	/heure 19,57 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**12 oct. 2008**

/heure  
20,04 \$

2. Mécanicien de machinerie fixe classe 1

**15 oct. 2003    17 oct. 2004    16 oct. 2005    15 oct. 2006    14 oct. 2007**

/heure 20,89 \$	/heure 21,37 \$	/heure 21,85 \$	/heure 22,37 \$	/heure 22,91 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**12 oct. 2008**

/heure  
23,46 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 3 \$/heure de moins que le taux de l'occupation pour les premières 1 000 heures, 1 \$/heure de moins pour les 500 heures subséquentes, 0,50 \$/heure de moins pour les 500 heures suivantes et le taux de l'occupation après 2 000 heures d'emploi.

**Augmentation générale**

**15 oct. 2003    17 oct. 2004    16 oct. 2005    15 oct. 2006    14 oct. 2007**

2,4 %	2,3 %	2,25 %	2,4 %	2,4 %
-------	-------	--------	-------	-------

**12 oct. 2008**

2,4 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 15 octobre 2003 au 23 juin 2004. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 23 juin 2004.

• **Primes**

**Soir et nuit :** (0,55 \$) 0,65 \$/heure — entre 16 h et 8 h

**Fin de semaine :** 0,50 \$/heure travaillée

**Modification à l'horaire :** 1 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail est modifié par l'employeur au cours d'une semaine

**Compétence [N] :** 0,60 \$/heure — salarié du département d'entretien mécanique qui possède une licence de compétence de classe « C » à l'exception du salarié de la classification électricien [N]

• **Allocations**

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

**Bottes de caoutchouc :** fournies par l'employeur lorsque requis

**Vêtements de travail :** fournis et [N] entretenus par l'employeur selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

4 jours/(12 mois) an — salarié qui a complété sa période de probation

**N.B.** Le nouveau salarié a droit à 1 congé mobile dès que sa période de probation est terminée et par la suite il a droit à 1 congé/période complète de 3 mois comprise entre la date où il termine sa période d'essai et le 14 octobre suivant [N].

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	2 sem.	5 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
(20) 18 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %
30 ans	6 sem.	14 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

(Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements.)

(De plus, la salariée a droit, sur demande, à un congé sans solde.)

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines continues, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<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 spécial de la durée prescrite par un certificat médical.

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.

La salariée a droit à une prolongation du congé de maternité jusqu'à son rétablissement si son état de santé l'exige et d'une durée maximum de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

## 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

## 4. Congé parental

(Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements.)

(De plus, la ou le salarié a droit, sur demande, à un congé sans solde.)

La ou le salarié a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximum de 52 semaines.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

### 1. Congés de maladie

L'employeur paie les 2 premières journées d'absence pour maladie, 1 fois/an, pourvu que le salarié reçoive des prestations d'assurance salaire.

À compter du 15 octobre 2004, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 3 jours/an et le nouveau salarié a droit à 1 jour/an dès que sa période de probation est terminée et par la suite il a droit à 1 jour/période complète de 4 mois comprise entre la date où il termine sa période de probation et le 14 octobre suivant [N]. Ces jours sont payés à 66,67 % du taux de salaire normal du salarié [N].

Les jours non utilisés au 14 octobre sont payés à 100 % du taux de salaire normal du salarié au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre suivant [N].

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : période maximale de 26 semaines

Début : à compter du 3<sup>e</sup> jour d'absence

#### LONGUE DURÉE

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

Début : après les prestations de courte durée

### 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 40 \$/sem., 43 \$/sem. à compter du 17 octobre 2004, 46 \$/sem. à compter du 16 octobre 2005, 49 \$/sem. à compter du 15 octobre 2006 et 52 \$/sem. au 14 octobre 2007 y compris les semaines de vacances, et ce, dans un REER collectif.

## Aliments Ultima inc. (Granby)

et

## Le Syndicat des travailleurs-euses d'aliments Ultima inc. — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 206
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 75 ; hommes : 131
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau et production
- **Échéance de la convention précédente**: 29 février 2004
- **Échéance de la présente convention** : 2 mars 2008
- **Date de signature** : 21 juin 2004

## • Durée normale du travail

### Salariés de bureau

7 heures/j, 35 heures/sem.

11 heures/j, 22 heures/sem. — équipe de fin de semaine

### Salariés d'usine

8 heures/j, 40 heures/sem.

12 heures/j, 24 heures/sem. — équipe de fin de semaine

## • Salaires

### BUREAU

#### 1. Commis de bureau

1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
/sem. 542 \$ (527 \$)	/sem. 556 \$	/sem. 570 \$	/sem. 584 \$
691 \$ (672 \$)	708 \$	726 \$	744 \$

#### 2. Secrétaire

1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
/sem. 570 \$ (554 \$)	/sem. 584 \$	/sem. 599 \$	/sem. 614 \$
714 \$ (695 \$)	732 \$	750 \$	769 \$

### HORS BUREAU

#### 1. Manœuvre, 57 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 17,93 \$ (17,44 \$)	/heure 18,38 \$	/heure 18,84 \$	/heure 19,31 \$
après 6 mois	18,69 \$ (18,18 \$)	19,16 \$	19,64 \$	20,13 \$

#### 2. Électrotechnicien

1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
/heure 22,23 \$ (21,62 \$)	/heure 22,79 \$	/heure 23,36 \$	/heure 23,94 \$

## 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

2,8 % 2,5 % 2,5 % 2,5 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2004 au 21 juin 2004.

## • Indemnité de vie chère

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

### Mode de calcul

#### 1<sup>re</sup> année

Un montant de 0,04 \$/heure sera payé pour chaque point d'augmentation de l'IPC excédant 4 %.

#### 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Le mécanisme d'indexation commencera à s'appliquer lorsque l'IPC aura dépassé 4 % par année de convention. Le cas échéant, le montant déterminé est intégré aux taux de salaire et les ajustements seront faits les 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> mai, 1<sup>er</sup> août et 1<sup>er</sup> novembre respectivement selon la période pendant laquelle l'indice aura atteint 4 %.

## • Primes

**Soir :** 0,45 \$/heure  
— de 16 h à 24 h

28 févr. 2005  
0,50 \$/heure

**Nuit :** 0,55 \$/heure  
— de 0 h à 8 h

28 févr. 2005 27 févr. 2006  
0,60 \$/heure 0,65 \$/heure

**Détenteur d'une carte de compétence électrique classe « A-2 » :** 0,21 \$/heure

## • Allocations

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

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

**Outils personnels :** 10 % de la valeur du coffre d'outils, maximum 400 \$/an – salarié du département de l'entretien

## • Jours fériés payés

11 jours/an

## • Congés mobiles

2 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	6,5 %
(11) 10 ans	4 sem.	8,0 %
(18) 17 ans	5 sem.	10,0 %
(27) 26 ans	6 sem.	12,0 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle doit revenir au travail dans les 12 mois de la date de son départ sauf si elle présente un certificat médical de son médecin attestant qu'elle ne peut reprendre le travail.

La salariée qui subit une fausse couche ou un avortement a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 90 jours.

### 2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

La ou le salarié qui adopte un enfant de moins de 12 mois peut bénéficier, à compter de l'adoption, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois.

### 4. Congé parental

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

## • 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

Le salarié a droit aux congés suivants :

Service	Durée
moins de 1 an	(0,5 jour) 4 heures/mois complet de travail
1 an	(1 sem.) 40 heures
3 ans	(2 sem.) 80 heures
7 ans	(3 sem.) 120 heures

Les jours de maladie sont payés à 85 % du salaire normal, et ce, à compter de la 1<sup>re</sup> heure de maladie.

Les jours non utilisés sont remboursés à 100 % sous forme de boni au plus tard le 31 janvier de chaque année.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour 2,5 % du taux horaire normal du salarié, 2,8 % à compter du 28 février 2005 et 3 % à compter du 27 février 2006, et ce, pour chaque heure travaillée incluant les congés fériés, congés sociaux, congés de maladie et vacances. Dans le cas du salarié qui travaille sur une équipe de fin de semaine, le maximum est de 40 heures/semaine. La contribution du salarié est obligatoire dans la même proportion que celle versée par l'employeur.

Le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant supérieur sans pour autant changer la contribution de l'employeur.

**Les Cuisines Gaspésiennes Itée (Matane)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9258 —  
FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (104) 98
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2009
- **Date de signature :** 9 juin 2004
- **Durée normale du travail**  
(8) 7,75 heures/j, (40) 38,75 heures/sem.

- **Salaires**

1. Salariés de la production, de l'emballage et de la sanitation,  
80 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
après 600 heures	/heure 11,30 \$ (10,50 \$)	/heure 11,61 \$	/heure 11,92 \$	/heure 12,25 \$
après 30 mois	12,30 \$ (11,44 \$)	12,61 \$	12,92 \$	13,25 \$

**1<sup>er</sup> mai 2008**

/heure  
12,58 \$  
13,58 \$

2. Mécanicien

	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
après 600 heures	/heure 14,00 \$ (13,00 \$)	/heure 14,35 \$	/heure 14,71 \$	/heure 15,08 \$
après 30 mois	17,50 \$ (16,25 \$)	17,94 \$	18,39 \$	18,85 \$

**1<sup>er</sup> mai 2008**

/heure  
15,46 \$  
19,32 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
7,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés mobiles**

Le salarié permanent a droit à des congés mobiles accumulés à raison de (1,2 %) 1,6 % du salaire gagné. Les jours non utilisés sont remboursés au salarié (en fin d'année) au 31 mai de chaque année.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Elle peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du 7<sup>e</sup> mois de grossesse, c'est-à-dire 90 jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, la salariée a droit à une prolongation de son congé ne pouvant excéder 6 mois.

**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 ne peut s'absenter que pendant 2 jours sans solde.

**4. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur convient de verser au Fonds de solidarité de la FTQ 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à un maximum de (15 \$) 100 \$/an.

**Maxi Canada inc. (Saint-Lin)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la  
compagnie de volailles Maxi — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (276) 180

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 % ; hommes : 70 %



- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 3 mai 2004
- **Échéance de la présente convention** : 1<sup>er</sup> mai 2005
- **Date de signature** : 2 juin 2004

• **Durée normale du travail**  
(moyenne de 38,25 heures/sem.)

**Équipe de fin de semaine**  
34,5 heures/sem.

**Mécanicien de projet, préposé d'entretien de bâtiments et chauffeur de camion**  
40 heures/sem.

**Mécanicien de machines fixes et [N] électromécanicien**  
12 heures/j, 80,5 heures/2 sem.

**Opérations diverses, sanitation et technicien de laboratoire [N]**  
36 heures/sem.

**Préposé à la préparation des recettes, chef d'équipe/conditionnement, préposé à l'assurance qualité et transpalette, chef d'équipe sauf celui au conditionnement, réception et expédition [N]**  
38 heures/sem.

**Technicien en instrumentation [N]**  
38,25 heures/sem.

**Préposé à la cuisine expérimentale, et [N] technicien à la cuisine expérimentale**  
(40 heures/sem.) moyenne de 38,25 heures/sem.

• **Salaires**

1. Travailleurs d'usine, 140 salariés

<b>3 mai 2004</b>	
	/heure
début	10,50 \$ (10,50 \$)
après 5 ans	14,00 \$ (14,00 \$)

2. Chauffeur de camion, mécanicien et technicien de laboratoire

<b>3 mai 2004</b>	
	/heure
début	12,00 \$ (12,00 \$)
après 5 ans	16,00 \$ (16,00 \$)

**N.B.** Le salarié permanent reçoit 75 % du taux de salaire de son occupation à l'embauche, 80 % du taux après 1 an, 85 % du taux après 2 ans, 90 % du taux après 3 ans, 95 % du taux après 4 ans et après 5 ans, il reçoit 100 % du taux de son occupation.

• **Primes**

**Soir** : 0,25 \$/heure

**Nuit** : 0,40 \$/heure

**Chef d'équipe** : 0,50 \$/heure

**Préposé au congélateur** : 0,50 \$/heure — salarié qui travaille régulièrement tout son quart de travail dans les congélateurs

**Boni de Noël** : le salarié qui a complété sa période de probation et qui a droit au paiement du congé de Noël a également droit au boni suivant :

<b>Ancienneté</b>	<b>Montant</b>
moins de 1 an	25 \$
1 an	50 \$
2 ans	75 \$
3 ans	100 \$

**Mécanicien** : 3,50 \$/heure — salarié qui travaille comme (électromécanicien) mécanicien de projet et qui possède un diplôme DEC ou DEP reconnu par l'employeur

**Maintenance** : 3,50 \$/heure — salarié qui est classifié maintenance et qui possède un diplôme DEC ou DEP reconnu par l'employeur

**Technicien de laboratoire et [N] technicien à la cuisine expérimentale** : 2 \$ /heure — salarié qui possède un baccalauréat ou un autre diplôme pertinent reconnu par l'employeur

**Inconvénient** : 1,50 \$/heure — salarié dont l'horaire normal est de fin de semaine s'il est appelé à travailler le vendredi, le samedi et le dimanche, sauf le mécanicien et le chauffeur de camion

**Parrain [N]** : 0,50 \$/heure — salarié qui fait un parrainage

• **Allocations**

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

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

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/12 mois lorsque requis, maximum [N] 126 \$/an — salarié qui a complété sa période de probation sauf [N] celui de la sanitation

**Bottes de sécurité [N]** : 1 paire/12 mois — salarié à la sanitation

**Outils** : (175 \$) 300 \$/an maximum — mécanicien qui a complété sa période de probation

• **Jours fériés payés**

(11,5) 12 jours/an, maximum (92) 96 heures payées

• **Congés annuels payés**

<b>Années de service</b>	<b>Durée</b>	<b>Indemnité</b>
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
18 ans [N]	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 4. Congé parental

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 (jusqu'à un maximum de 3,46 \$/sem./protection individuelle et 6,23 \$/sem./protection familiale)

## 5

**Les Eaux Danone Naya inc. (Mirabel)**  
et  
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (87) 67
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 17 ; hommes : 50
- **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 :** 2 juillet 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Horaire de 12 heures [N]**  
Moyenne de 40 heures /sem.  
**(Plastique et maintenance [R])**
- **Salaires**  
1. Commis à la réception des marchandises/secteur embouteillage et opérateur de monte-charge/secteur expédition, 20 salariés

2 juill. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
/heure 16,71 \$ (16,43 \$)	/heure 17,38 \$	/heure 18,08 \$	/heure 18,80 \$

- 2. Électromécanicien automatique licence « A2 »/secteur maintenance

2 juill. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
/heure 26,10 \$ (25,66 \$)	/heure 27,14 \$	/heure 28,23 \$	/heure 29,36 \$

**N.B.** Le nouveau salarié spécialisé de la maintenance et du plastique reçoit 10 % de moins que le taux normal pendant les 720 premières heures travaillées et les autres nouveaux salariés reçoivent 10 % de moins que le taux normal pendant les 480 premières heures travaillées.

#### Augmentation générale

2 juill. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006
1,7 %	4 %	4 %	4 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> octobre 2003 au 2 juillet 2004. Le montant est versé au plus tard 3 périodes de paie suivant le 2 juillet 2004.

#### • Primes

**Soir :** 0,70 \$/heure

**Nuit :** 0,95 \$/heure

**Samedi et dimanche :** 1,50 \$/heure

**Formation :** 1 \$/heure

**(Chef d'équipe [R])**

#### • Allocations

**Uniformes et vêtements de travail :** fournis, entretenus et remplacés selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité :** (100 \$) 125 \$/an — salarié de l'usine qui a terminé sa période de probation

2 paires/an — salarié de la maintenance et [N] de la sanitation

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

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

#### Congés supplémentaires

Le salarié qui n'a pas 5, 10 ou [N] 18 ans d'ancienneté au 30 avril de l'année courante a droit à une 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, ou [N] 5<sup>e</sup> semaine de vacances s'il atteint 5, 10 ou [N] 18 ans d'ancienneté avant le 30 avril de l'année suivante.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

##### 2. Congé parental

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 52 semaines.

#### • 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. Soins dentaires

Prime : l'employeur et le salarié versent 0,09 \$/heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue jusqu'à un maximum de 350 \$/an dans la même proportion que la contribution du salarié dans le Fonds de solidarité ou dans un compte REER désigné par le salarié permanent.

6

**Uniforêt scierie-pâte inc., division opérations forestières (Port-Cartier)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2850 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (195) 250
  - **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 5 ; hommes : 245
  - **Statut de la convention** : renouvellement
  - **Catégorie de personnel** : opérations forestières
  - **Échéance de la convention précédente** : 26 juin 2003
  - **Échéance de la présente convention** : 26 juin 2009
  - **Date de signature** : 4 août 2004
  - **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- Salarié sur rotation**  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

### • Salaires

1. Journalier, homme d'utilité et salarié de relève

4 août 2004	26 juin 2005	26 juin 2006	26 juin 2007	26 juin 2008
/heure 17,34 \$ (16,00 \$)	/heure 17,74 \$	/heure 18,14 \$	/heure 18,54 \$	/heure 19,04 \$

2. Opérateur de débusqueuse, opérateur d'abatteuse et autres occupations, 40 % des salariés

4 août 2004	26 juin 2005	26 juin 2006	26 juin 2007	26 juin 2008
/heure 21,40 \$ (20,80 \$)	/heure 21,80 \$	/heure 22,20 \$	/heure 22,60 \$	/heure 23,10 \$

### Augmentation générale

4 août 2004	26 juin 2005	26 juin 2006	26 juin 2007	26 juin 2008
0,60 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,50 \$/heure

### Ajustements

4 août 2004

variables selon les occupations

## Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et qui l'est toujours le 4 août 2004 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant de 500 \$. Le montant est payable au plus tard le 20 décembre 2004.

### • Primes

**Opérateur de camion hors normes** : 1 \$/heure

### • Allocations

#### Chaussures de sécurité :

270 \$ — opérateur d'abatteuse, opérateur de débusqueuse, opérateur de transporteur ou semi, opérateur d'ébrancheuse et opérateur d'équipement multifonctionnel

160 \$ — journalier, opérateur de camion, opérateur de tom-bereau, opérateur de tracteur, opérateur de pelle hydraulique, opérateur de niveleuse, opérateur de chargeuse à benne, opérateur de chargeuse à bois et opérateur de tronçonneuse mobile

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

### • Jours fériés payés

7 jours/an

**N.B.** De plus, l'employeur verse au salarié jusqu'à concurrence de 3 ou **N** 4 jours payables au taux normal.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
19 ans <b>N</b>	5 sem.	10 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé continu de 9 mois incluant ses semaines de vacances, s'il y a lieu. Elle peut cesser de travailler à compter de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale.

Pendant les 6 premiers mois, l'employeur paie à la salariée une indemnité équivalant à 35 % de son salaire normal.

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à (2) 3 jours sans solde.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie jusqu'à concurrence de 60 % de la prime totale ou moins si le montant de la prime d'assurance salaire de courte et de longue durée, entièrement payée par le salarié, est supérieur à 40 % de la prime totale.

## 1. Assurance vie

### PROTECTION DE BASE

Indemnité

	2005	2006	2007
— salarié : 35 000 \$	40 000 \$	45 000 \$	50 000 \$
réduction de 50 % à l'âge de 65 ans ; terminaison à l'âge de 70 ans ou à la retraite si antérieure			
— décès et mutilation accidentels : variable selon la perte subie			
réduction de 50 % à l'âge de 65 ans ; terminaison à l'âge de 70 ans ou à la retraite si antérieure			

	2005
— conjoint : 7 000 \$	8 000 \$
— enfant de 24 heures à moins de 21 ans, 25 ans s'il est étudiant : 3 500 \$	

2005
4 000 \$

### PROTECTION FACULTATIVE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Indemnité : 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$ supplémentaires

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum payable en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, et ce, pour une période maximale de 17 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident et hospitalisation ; 6<sup>e</sup> jour ouvrable, maladie

### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans. Cependant, le maximum payable ne peut excéder 85 % du salaire net mensuel établi au début de l'invalidité

Début : après les prestations de courte durée

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée au Canada, sans franchise ; soins d'urgence hors Canada remboursés à 100 % jusqu'à un maximum individuel de 4 000 000 \$, sans franchise ; autres frais médicaux remboursés à 100 % après une franchise de 25 \$/personne, 50 \$/famille ; honoraires d'infirmier, maximum 10 000 \$/année civile ; chiropraticien ou masseur, 25 \$/visite, maximum combiné de 300 \$/an ; physiothérapeute et thérapeute en réadaptation physique, psychologue, psychothérapeute, orthophoniste, audiologiste, ostéopathe, podiatre, acupuncteur, naturopathe et ergothérapeute 25 \$/visite, maximum combiné de 500 \$/année civile ; radiographies par un chiropraticien, maximum 50 \$/an ; prothèses auditives, maximum 500 \$/3 ans ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles.

**N.B.** Cette garantie se termine à 70 ans ou à la retraite si antérieure.

## 4. Soins dentaires N

Prime : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais jusqu'à un maximum de 750 \$/an/personne après une franchise de 50 \$/an.

## 5. Soins oculaires

Frais assurés : frais de lunettes 200 \$/2 ans — salarié qui a travaillé un minimum de 1 000 heures

## 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité FTQ, 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié, et ce, jusqu'à concurrence de 250 \$/an. À compter de janvier 2005, la contribution de l'employeur sera égale à celle du salarié jusqu'à concurrence d'un maximum de 1,5 % du salaire normal.

## 7

**Produits forestiers Petit Paris inc. (Saint-Ludger-de-Milot)**  
**et**  
**Le Syndicat des travailleurs de la scierie Petit Paris,**  
**Fédération des travailleurs du papier et de la forêt**  
 — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : (100) 90**

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2 ; hommes : 88

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

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

- **Date de signature :** 23 juin 2004

- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 42 heures/sem.

**Salarié affecté au séchoir, préposé à l'automation**  
moyenne de 42 heures/sem.

**Salarié affecté à l'entretien mécanique**  
moyenne de 40 ou 42 heures/sem.

**Travail à la scierie — 3 quarts de travail**  
40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Décanteur, journalier et journalier tronçonnage/nettoyeur

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
/heure 17,58 \$ (17,12 \$)	/heure 18,04 \$	/heure 18,44 \$	/heure 18,84 \$	/heure 19,25 \$

2. Empileuse, lattes, nettoyage, tambour écorceur et homme de cour, 10 % des salariés

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
/heure 17,70 \$ (17,24 \$)	/heure 18,16 \$	/heure 18,56 \$	/heure 18,96 \$	/heure 19,37 \$

### 3. Technicien à l'automatisation licence C **N**

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
/heure 22,35 \$	/heure 22,81 \$	/heure 23,21 \$	/heure 23,61 \$	/heure 24,02 \$

**N.B.** Il existe un système de bonification basé sur la productivité des salariés.

Restructuration de l'échelle salariale

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
0,46 \$/heure	0,46 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,41 \$/heure

#### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> mai 2004.

#### • Primes

**Soir et nuit :** (0,50 \$) 0,55 \$/heure  $\frac{1^{\text{er}} \text{ mai } 2006}{0,60 \text{ $/heure}}$

**Responsabilité :** 0,60 \$/heure — affûteur de jour qui assume les responsabilités relatives à la planification de l'entretien périodique et à la tenue de l'inventaire

#### • Allocations

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** coût d'achat des verres payé à 50 % par l'employeur jusqu'à concurrence de 100 \$/an, 125 \$/an pour le mécanicien et l'affûteur ; lors du remplacement de lunettes ajustées endommagées au travail, le salarié paie 25 % du coût des verres ou un maximum de 40 \$

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

#### • Jours fériés payés

(9) 10 jours/an

#### • Congés mobiles

1 jour/an — salarié qui a travaillé 80 jours entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente

2 jours/an — salarié qui a travaillé 100 jours entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente

3 jours/an — salarié qui a travaillé 120 jours entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente

**N.B.** Les jours non pris au 31 décembre de chaque année sont payables au cours du mois de janvier suivant.

#### • Congés annuels payés

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient 3 % du salaire gagné.

8

#### Leggetwood inc. (Saint-Nicolas)

et

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

13

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 80

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 80

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 3 octobre 2003

• **Échéance de la présente convention :** 3 octobre 2006

• **Date de signature :** 9 juin 2004

• **Durée normale du travail**  
(42) 41 heures/sem.

#### Horaire de 12 heures

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

#### Fin de semaine :

12 heures/j, 36 heures/sem.

#### • Salaires

1. Journalier

4 oct. 2003	4 oct. 2004	4 oct. 2005
/heure 14,07 \$ (13,82 \$)	/heure 14,42 \$	/heure 14,82 \$

2. Classeur et classeur empaqueteur, 20 % des salariés

4 oct. 2003	4 oct. 2004	4 oct. 2005
/heure 14,51 \$ (14,26 \$)	/heure 14,86 \$	/heure 15,26 \$

3. Mécanicien

4 oct. 2003	4 oct. 2004	4 oct. 2005
/heure 18,13 \$ (17,88 \$)	/heure 18,48 \$	/heure 18,88 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de la classification. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

#### Augmentation générale

4 oct. 2003	4 oct. 2004	4 oct. 2005
0,25 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 octobre 2003 au 9 juin 2004. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 9 juin 2004, et ce, aux salariés encore à l'emploi à cette date.

## Ajustement

Classificateur de bois brut 4 oct. 2003  
0,20 \$/heure

## • Primes

**Téléavertisseur** **N**: 0,50 \$/heure — salarié requis de demeurer en disponibilité pour rappel par téléavertisseur.

**Soir** : 0,50 \$/heure

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

**Fin de semaine** : 1,25 \$/heure

**Chef d'équipe** : 0,50 \$/heure

**Estampillage du bois** : (0,50 \$) 0,75 \$/heure — pour le bois estampillé selon les normes de l'AMBSQ. Cette prime est attribuée pour la journée entière de travail indépendamment du nombre d'heures effectivement travaillées à cette fonction.

## • Allocations

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

**Bottes ou souliers de sécurité** : 125 \$/an maximum — la valeur de l'achat doit être d'un minimum de 90 \$ auprès d'un fournisseur désigné. Cependant, si le coût d'achat est inférieur à 125 \$, le salarié peut se procurer des articles de sécurité autres et liés au travail pour le montant résiduel.

## • Jours fériés payés

(10) 11 jours/an

## • Congé mobile

(2) 1 jour/an

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

3 jours payés

### 2. Congé d'adoption

3 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.

Prime : payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié.

## 1. Congés de maladie

Le salarié a droit à (1) 2 jours/an.

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 4 \$/semaine/salarié qui a 1 an d'ancienneté à la condition que celui-ci contribue pour 3 \$/semaine, et ce, au Fonds de solidarité FTQ.

## La Presse Itée (Montréal)

et

## Le Syndicat des employés de bureau de journaux (région de Montréal) — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (77) 98
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 63 ; hommes : 35
- **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. Commis général

	27 juin 2004	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	580 \$	592 \$	604 \$	622 \$
éch. 4	685 \$	699 \$	713 \$	735 \$
<b>30 déc. 2007</b>				
	/sem.			
	641 \$			
	757 \$			

### 2. Préposé au service à la clientèle et commis D, 66 salariés

	27 juin 2004	21 nov. 2004	2 janv. 2005	21 nov. 2005
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	676 \$	696 \$	710 \$	732 \$
éch. 7	858 \$	884 \$	901 \$	929 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2006</b>				
	/sem.	/sem.	/sem.	
	746 \$	769 \$	792 \$	
	947 \$	975 \$	1 005 \$	

### 3. Surveillant au service à la clientèle et commis I

	27 juin 2004	21 nov. 2004	2 janv. 2005	21 nov. 2005
	/sem.	/sem.	/sem.	/sem.
éch. 1	785 \$	807 \$	823 \$	846 \$
éch. 7	1 073 \$	1 103 \$	1 125 \$	1 156 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2006</b>	<b>31 déc. 2006</b>	<b>30 déc. 2007</b>		
	/sem.	/sem.	/sem.	
	863 \$	889 \$	915 \$	
	1 179 \$	1 214 \$	1 251 \$	

**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

#### Augmentation générale

2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
2 %	2 %	3 %	3 %

#### Montant forfaitaire

Le salarié permanent à l'emploi le 27 juin 2004, le salarié occasionnel détenant des droits d'emploi auprès de l'employeur le 27 juin 2004 et le salarié qui est devenu bénéficiaire du Régime complémentaire de retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 27 juin 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<sup>er</sup> janvier 2004 et le 27 juin 2004.

#### • Primes

Équipe avant 8 h 15

	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
31 \$/sem.	32 \$/sem.	33 \$/sem.	34 \$/sem.

Équipe après 17 h 15

	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
41 \$/sem.	42 \$/sem.	43 \$/sem.	44 \$/sem.	46 \$/sem.

#### • Allocations

**Lunettes ou lentilles cornéennes :** 75 \$ maximum/2 ans sur présentation de pièces justificatives — 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
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<sup>e</sup> 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 équivalente 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.

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<sup>e</sup> 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.

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

##### 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. 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. Soins oculaires

Frais assurés : 1 examen de la vue/2 ans sur présentation de pièces justificatives — salarié qui utilise un écran cathodique dans l'exercice de ses fonctions

**La Presse Itée (Montréal)**  
**et**  
**Le Syndicat de l'industrie du journal du Québec inc.**  
 — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (267) 273

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
 femmes : 5 ; hommes : 268

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** salariés de distribution

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001

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

• **Date de signature :** 30 juillet 2004

• **Durée normale du travail**

**Contrôleur de départ**

4 jours répartis sur 7 jours, 7 heures/j. 28 heures/sem.

**Distributeur**

4 jours répartis sur 7 jours

**Aide-distributeur**

5 jours répartis sur 6 jours

• **Salaires**

1. Contrôleur de départ

1 <sup>er</sup> août 2004	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
/sem. 1 046 \$	/sem. 1 067 \$	/sem. 1 089 \$	/sem. 1 121 \$	/sem. 1 155 \$

**N.B.** Le salaire des distributeurs et des aides-distributeurs varie selon les routes.

Le nouveau salarié embauché comme aide-distributeur reçoit 85 % du salaire applicable pendant les 6 premiers mois, 90 % du salaire les 3 mois suivants et le taux de l'occupation après 9 mois de service.

**Augmentation générale**

2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
2 %	2 %	3 %	3 %

**Montant forfaitaire**

Le salarié permanent à l'emploi le 1<sup>er</sup> août 2004, le salarié substitut ou surnuméraire détenant des droits d'emploi auprès de l'employeur le 1<sup>er</sup> août 2004 et le salarié qui est devenu bénéficiaire du Régime complémentaire de retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 1<sup>er</sup> août 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<sup>er</sup> janvier 2004 et le 1<sup>er</sup> août 2004.

• **Primes**

	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006
<b>Responsabilité :</b>	57 \$/sem.	59 \$/sem.	60 \$/sem.

**30 déc. 2007**

62 \$/sem.

— distributeur et contrôleur de départ entre 21 h et 9 h

	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
<b>Équipe :</b>	42 \$/sem.	43 \$/sem.	44 \$/sem.	46 \$/sem.

41 \$/sem.

— aide-distributeur entre 21 h et 9 h

	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006	30 déc. 2007
<b>Équipe :</b>	57 \$/sem.	59 \$/sem.	60 \$/sem.	62 \$/sem.

56 \$/sem.

— aide-distributeur

**Comptage supplémentaire :** 7,58 \$/comptage supplémentaire/ronde 7,73 \$ à compter du 2 janvier 2005, 7,88 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006, 8,12 \$ au 31 décembre 2006 et 8,36 \$ au 31 décembre 2007 ; avec un minimum de (14,28 \$) 15,15 \$/comptage pour les routes simples, 15,46 \$ à compter du 2 janvier 2005, 15,77 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006, 16,24 \$ au 31 décembre 2006 et 16,73 \$ au 31 décembre 2007

De plus, une surprime de 3,79 \$/j. lorsque le supplément du samedi est livré concurremment avec l'édition du vendredi, et ce, sans égard au nombre de routes concernées par un comptage additionnel, 3,94 \$ à compter du 2 janvier 2005, 3,94 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006, 4,06 \$ au 31 décembre 2006 et 4,18 \$ au 31 décembre 2007

	2 janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	31 déc. 2006
<b>Édition du dimanche :</b>	19,33 \$/j.	19,72 \$/j.	20,31 \$/j.

18,95 \$/j.

**30 déc. 2007**

20,92 \$/j.

— distributeur

• **Allocations**

**Lunettes ou lentilles cornéennes :** 75 \$ maximum/2 ans sur présentation de pièces justificatives — 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
32 ans	7 sem.	taux normal



**Produits de métal Vulcain inc. (Saint-Jérôme)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8456 —  
FTQ**

• **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<sup>e</sup> 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 équivalente 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.

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<sup>e</sup> 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.

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

**2. Congé de paternité**

1 semaine

**3. Congé d'adoption**

1 semaine

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 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.

**1. Soins oculaires**

Frais assurés : 1 examen de la vue/2 ans — salarié qui utilise un écran cathodique dans l'exercice de ses fonctions

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 145

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 10 % hommes : 90 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 3 mars 2004

• **Échéance de la présente convention :** 3 mars 2009

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

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Fin de semaine**

36 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Journalier

**20 juin 2004    6 mars 2005    5 mars 2006    4 mars 2007    2 mars 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,35 \$ (14,85 \$)	15,75 \$	16,15 \$	16,55 \$	16,95 \$

2. Opérateur de plieuse « A » **N**, 25 salariés

**20 juin 2004    6 mars 2005    5 mars 2006    4 mars 2007    2 mars 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
17,90 \$	18,30 \$	18,70 \$	19,10 \$	19,50 \$

3. Outilleur

**20 juin 2004    6 mars 2005    5 mars 2006    4 mars 2007    2 mars 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
19,45 \$ (18,95 \$)	19,85 \$	20,25 \$	20,65 \$	21,05 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 85 % du salaire de la classe, 90 % après 2 080 heures travaillées, 95 % après 4 160 heures travaillées et 100 % après 6 240 heures travaillées.

Restructuration de l'échelle salariale

**Augmentation générale**

**20 juin 2004    6 mars 2005    5 mars 2006    4 mars 2007    2 mars 2008**

0,50 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

• **Primes**

**Soir :** 0,45 \$/heure

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

**Chef de groupe :** 1 \$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** (1,40 \$) 1,65 \$/sem.

**Vêtements protecteurs** : payés à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

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

**Lunettes de sécurité** : payées et remplacées par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

- **Congés mobiles**

Le salarié a droit à des congés mobiles selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée
3 mois mais moins de 6 mois	2 jours/an
6 mois mais moins de 9 mois	3 jours/an
9 mois et plus	4 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 480 heures de service continu

- 2. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 480 heures de service continu

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,35 \$/heure pour un REER collectif.

Il existe un programme de retraite progressive **N**.

**Filochrome inc. (Joliette)**  
et

**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (140) 107

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 27 ; hommes : 80

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 21 mai 2003

- **Échéance de la présente convention** : 21 mai 2007

- **Date de signature** : 14 juin 2004

- **Durée normale du travail**

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

- **Salaires**

1. Opérateur général et opérateur de monte-charge

14 juin 2004	22 mai 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2005	22 juin 2006
/heure 15,80 \$ (15,40 \$)	/heure 16,20 \$	/heure 16,30 \$	/heure 16,70 \$

2. Opérateur de presse de plus de 75 tonnes et autres occupations

14 juin 2004	22 mai 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2005	22 juin 2006
/heure 16,50 \$ (16,10 \$)	/heure 16,90 \$	/heure 17,00 \$	/heure 17,40 \$

**N.B.** À compter du 14 juin 2004, le nouveau salarié opérateur général et opérateur de monte-charge reçoit 8,75 \$/heure. Après 6 mois, le nouveau salarié ou le salarié en progression a droit à 2 augmentations de 0,50 \$/heure tous les 6 mois, ensuite à 2 augmentations de 0,75 \$/heure tous les 6 mois, par la suite à 4 augmentations de 0,50 \$/heure tous les 6 mois et pour terminer, il reçoit une augmentation de 0,75 \$/heure pour chacun des 2 derniers mois. Après la dernière augmentation prévue, soit après 66 mois d'ancienneté, le salarié a droit au maximum du salaire de l'opérateur.

Le nouvel opérateur de presse + 75 tonnes, ajusteur-mécanicien, échantillonneur et opérateur de profileuse qui ont accumulé de 1 à 150 jours de présence au travail reçoivent 1 \$/heure de moins que le taux prévu à leurs classifications. Après 150 jours de présence au travail, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

- **Augmentation générale**

14 juin 2004	22 mai 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2005	22 juin 2006
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,10 \$/heure	0,40 \$/heure

- **Boni de signature**

Au 14 juin 2004, le salarié a droit à un montant de 400 \$. Les semaines en mise à pied et en congé sans solde seront exclues dans le calcul du montant.

- **Montants forfaitaires**

Le salarié qui a 5 ans et plus d'ancienneté a droit à trois montants forfaitaires de 300 \$ chacun versés les 1<sup>er</sup> décembre 2004, 1<sup>er</sup> décembre 2005 et 1<sup>er</sup> décembre 2006 respectivement.

- **Primes**

**Soir ou N nuit** : 0,40 \$/heure 22 mai 2005  
0,50 \$/heure

**Nuit** : 0,50 \$/heure 22 mai 2005  
0,60 \$/heure

**Soudeur, soudeur avec robot et « cutter »** : 0,40 \$/heure

**Machine Ergon, « lift » et pave** : (0,30 \$) 0,40 \$/heure

**Opérateur de redresseuse-coupeuse de fils métalliques :**  
0,40 \$/heure

• **Allocations**

**Souliers de sécurité :** 75 \$/an 1<sup>er</sup> janv. 2005  
100 \$/an

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

**N.B.** Le salarié au maximum de l'échelle et qui est à l'emploi le 14 juin 2004 a droit à un montant de 200 \$ versé à la même date et à un autre montant de 200 \$ versé le 12 août 2004, et ce, en compensation des vêtements de travail.

• **Jours fériés payés**

6 jours/an + 8 jours pendant la période des fêtes

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

(2 jours payés) 5 jours, dont les 2 premières journées sont payées si le salarié a terminé sa période de probation

**3. Congé d'adoption**

(2 jours payés) 5 jours, dont les 2 premières journées sont payées si le salarié a terminé sa période de probation

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**N.B.** Comme les primes ne peuvent être garanties qu'au maximum 1 an, les parties conviennent que dans l'éventualité d'une augmentation des primes, celle-ci sera acceptée dans les 3 mois suivant une telle augmentation ou on choisira d'aller sur le marché pour trouver un autre assureur.

13

**Industries Tanguay, division de Le Groupe Canam Manac inc. (Saint-Prime) et Le Syndicat des employés-es de Industries Tanguay — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (124) 126

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 9 ; hommes : 117

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production et soutien administratif

• **Échéance de la convention précédente :** 18 novembre 2004

• **Échéance de la présente convention :** 3 juillet 2009

• **Date de signature :** 10 juin 2004

• **Durée normale du travail**

**Salariés d'usine et du service après-vente, salariés de bureau du magasin et ingénierie et planification**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Autres salariés de bureau**  
37,5 heures/sem.

19

• **Salaires**

1. Manoeuvre

4 juill. 2004	4 juill. 2005	4 juill. 2006	4 juill. 2007	4 juill. 2008
/heure 14,58 \$ (14,36 \$)	/heure 14,80 \$	/heure 15,10 \$	/heure 15,40 \$	/heure 15,71 \$

2. Soudeur-assembleur niveau 2, 20 salariés

	4 juill. 2004	4 juill. 2005	4 juill. 2006	4 juill. 2007
min.	/heure 18,20 \$ (17,93 \$)	/heure 18,47 \$	/heure 18,84 \$	/heure 19,22 \$
max.	18,92 \$ (18,64 \$)	19,20 \$	19,58 \$	19,97 \$

**4 juill. 2008**

/heure  
19,60 \$  
20,37 \$

3. Concepteur niveau 2

	4 juill. 2004	4 juill. 2005	4 juill. 2006	4 juill. 2007
début	/heure 23,62 \$ (23,27 \$)	/heure 23,97 \$	/heure 24,45 \$	/heure 24,94 \$
après 1 an	24,79 \$ (24,42 \$)	25,16 \$	25,66 \$	26,17 \$

**4 juill. 2008**

/heure  
25,44 \$  
26,69 \$

**Augmentation générale**

4 juill. 2004	4 juill. 2005	4 juill. 2006	4 juill. 2007	4 juill. 2008
1,5 %	1,5 %	2 %	2 %	2 %

**N.B.** En 2007 ainsi qu'en 2008, l'employeur versera un bonus au salarié selon les profits réalisés.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

**Indice de base :** 1<sup>re</sup> année — octobre 2004  
2<sup>e</sup> année — octobre 2005

**Mode de calcul**

**1<sup>re</sup> année**

Dès que l'augmentation de l'IPC est supérieure à 8 % par rapport à celui d'octobre 2004, un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,35 point de l'IPC.

**2<sup>e</sup> année**

La même formule s’applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé, s’il y a lieu, les 31 octobre 2005 et 31 octobre 2006 respectivement.

• **Primes**

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

**Nuit** : (0,55 \$) 0,60 \$/heure

**Chef d’équipe** : (0,50 \$) 1 \$/heure

**(Horaire de chevauchement [R])**

**Travail à l’extérieur de l’entreprise** : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — sauf technicien de service

• **Allocations**

**Couvre-tout** : fourni et entretenu par l’employeur lorsque requis

**Assurance contre le vol — outils** : l’employeur paie la franchise jusqu’à concurrence de 250 \$ dans le cas de vol d’outils de plus de 250 \$ — salarié qui a une assurance comportant une franchise

De plus [N], l’employeur remplace les outils brisés dans le cadre des occupations du salarié.

**Verres de sécurité prescrits** : (2 paires de 75 \$/an) 2 paires/an

**Chaussures de sécurité [N]** : fournies par l’employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés mobiles**

Le salarié permanent a droit aux congés suivants :

Ancienneté	Congés
0 à 3 ans	2 jours/an
3 à 5 ans	3 jours/an
5 ans et plus	4 jours/an

**N.B.** Les jours non pris au 31 décembre de chaque année sont payés au taux horaire existant au 19 mai précédent.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

(2 jours payés) 5 jours dont 2 sont payés

**3. Congé d’adoption**

(2 jours payés) 5 jours dont 2 sont payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

**1. Assurance vie**

Prime : l’employeur paie (9 \$) 13 \$/sem./protection individuelle, (12 \$) 16 \$ /sem./protection familiale sans excéder 50 % de la prime totale et du coût de la partie autre que la prime d’assurance salaire de courte durée et de longue durée

**2. Régime de retraite**

Cotisation : (l’employeur et le salarié paient chacun 3 % du taux horaire normal) l’employeur contribue pour 3,5 % du taux horaire normal et le salarié 3 % dans le REER collectif.

Le salarié peut verser en plus un pourcentage de son choix du salaire annuel gagné.

14

**Camoplast inc., groupe composite (Roxton Falls) et L’Association des employé(e)s de Camoplast Roski**

• **Nombre de salariés de l’unité de négociation** : (430) 317

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

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 2 mars 2008

• **Date de signature** : 30 juin 2004

• **Durée normale du travail**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier/production et journalier/moules

	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007
/heure					
min.	9,00 \$ (8,00 \$)	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
max.	13,44 \$ (13,00 \$)	13,89 \$	14,32 \$	14,76 \$	15,22 \$

2. Lamineur et polisseur en ligne, 70 % des salariés

	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007
/heure					
min.	9,00 \$ (8,00 \$)	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
max.	14,50 \$ (14,06 \$)	14,95 \$	15,38 \$	15,82 \$	16,28 \$

### 3. Mécanicien, électromécanicien et programmeur

	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007
min. /heure	9,00 \$ (8,00 \$)	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
max. /heure	15,49 \$ (15,05 \$)	17,50 \$	17,93 \$	18,37 \$	18,83 \$

Augmentation générale\*

	2 mars 2003	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007
	0,44 \$/heure	0,45 \$/heure	0,43 \$/heure	0,44 \$/heure	0,46 \$/heure

\* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 mars 2003 au 30 juin 2004.

#### Ajustement

	7 mars 2004
Mécanicien, électromécanicien et programmeur	1,56 \$/heure

#### • Primes

<b>Soir</b> : 0,50 \$/heure	<u>6 mars 2005</u> 0,55 \$/heure
<b>Nuit</b> : 0,60 \$/heure	<u>6 mars 2005</u> 0,65 \$/heure

#### Opérations continues :

ÉQUIPE « A »

0,60 \$/heure — nuit

ÉQUIPE « B »

0,55 \$/heure — jour

1,10 \$/heure — nuit

**Chef de groupe** : 0,95 \$/heure

**Formation** : 0,50 \$/heure — salarié qui forme ou entraîne un autre salarié à la demande de l'employeur

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : l'employeur paie 1,80 \$/semaine de travail, 2 \$/semaine à compter du 7 mars 2004

**Lunettes de sécurité de prescription** : (150 \$ pour la durée de la convention collective pour l'achat ou le renouvellement des verres correcteurs) fournies par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues. De plus [N], l'employeur défraie le coût d'un examen de la vue tous les 3 ans.

**Outils personnels** : 20 \$/sem. pour l'achat ou le remplacement des outils — mécanicien

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité	
2003-2004	2005		2003-2004	2005
1 an	1	2 sem.	4,0 %	4,0 %
5 ans	5	3 sem.	6,0 %	6,0 %
10 ans	10	3 sem.	7,0 %	7,0 %
—	12 [N]	3 sem.	—	7,5 %
15 ans	15	4 sem.	8,5 %	9,0 %
20 ans	20	5 sem.	10,0 %	10,5 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

##### 3. Congé de paternité

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

##### 4. 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 ne peut s'absenter que pendant 2 jours sans solde.

##### 5. 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.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

**N.B.** À compter du 6 mars 2005 [N], une assurance salaire de longue durée couvrant une période de prestation de 2 ans sera incluse selon les modalités prévues.

15

**Power Battery Iberville Itée (Iberville)  
et  
Le Syndicat des salariés(es) de Power Battery — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (113) 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6 ; hommes : 124
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2009
- **Date de signature** : 22 juin 2004

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Chauffeur de camion/livreur**

minimum 25 heures/sem., maximum 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Chauffeur de camion/livreur

	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	9,00 \$ (9,00 \$)	9,00 \$	9,00 \$	9,00 \$
après 1 an	9,78 \$ (9,78 \$)	10,09 \$	10,42 \$	10,76 \$

**1<sup>er</sup> mai 2008**

/heure  
9,00 \$  
11,14 \$

2. Opérateur à la transformation, opérateur de mixeur et autres occupations, 60 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	10,14 \$ (9,84 \$)	10,14 \$	10,14 \$	10,14 \$
après 1 an	16,93 \$ (16,44 \$)	17,47 \$	18,04 \$	18,63 \$

**1<sup>er</sup> mai 2008**

/heure  
10,14 \$  
19,28 \$

3. Électromécanicien et mécanicien spécialisé

	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	15,02 \$ (14,58 \$)	15,02 \$	15,02 \$	15,02 \$
après 1 an	20,86 \$ (20,25 \$)	21,53 \$	22,23 \$	22,95 \$

**1<sup>er</sup> mai 2008**

/heure  
9,60 \$  
23,75 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008
3 %*	3,2 %*	3,25 %*	3,25 %*	3,5 %*

\* Après 1 an.

- **Primes**

**Soir** : (0,55 \$) 0,57 \$/heure 30 avril 2006  
0,60 \$/heure

**Nuit** : (0,80 \$) 0,82 \$/heure 30 avril 2006  
0,85 \$/heure

**Chef d'équipe** : (0,50 \$) 1 \$/heure

- **Allocations**

	1 <sup>er</sup> mai 2005	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007
<b>Bottes de sécurité</b> : (105 \$) 110 \$/an*	115 \$/an*	120 \$/an*	125 \$/an*

\* Plus les taxes.

**Lunettes de sécurité de prescription** : (200 \$) 225 \$ maximum/2 ans, incluant les montures, et ce, sur présentation de facture

**Uniforme** : fourni et entretenu par l'employeur selon les modalités prévues

**Outils personnels** : 25 \$/mois pour compenser l'usure et le remplacement — mécanicien

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an 1<sup>er</sup> mai 2006  
3 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
5 ans	3 sem.	6,00 %
10 ans	4 sem.	8,00 %
(30 ans <b>R</b> )	(5 sem.)	(10,00 %)
21 ans <b>N</b>	21 jours	8,40 %
22 ans <b>N</b>	22 jours	8,80 %
23 ans <b>N</b>	23 jours	9,20 %
24 ans <b>N</b>	24 jours	9,60 %
25 ans <b>N</b>	25 jours	10,00 %

**Paie supplémentaire**

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, le salarié qui a plus de 1 an d'ancienneté a droit à une semaine supplémentaire de vacances, à sa date anniversaire d'embauche, si celle-ci correspond à une année où il change de nombre de semaines de vacances auquel il a droit.

- **Droits parentaux**

1. **Congé de paternité**

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

2. **Congé d'adoption**

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

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 3 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 il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. **Congés de maladie**

Le salarié qui travaille plus de 6 mois au cours d'une année civile a droit, pendant cette année, à un maximum de 4 jours payés dont 2 dans les premiers 6 mois qui sont transférables dans le deuxième semestre s'ils ne sont pas utilisés et 2 jours dans le deuxième 6 mois de l'année, le tout sous réserve des modalités prévues.

Le salarié qui travaille pendant 6 mois et moins au cours d'une même année civile a droit, pendant cette année, à un nombre de jours payés au prorata des jours effectivement travaillés.

Les jours non utilisés dans l'année sont payés au mois de janvier suivant.

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi, et ce, pour une durée maximale de 15 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 7<sup>e</sup> jour, maladie

### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire, maximum 2 500 \$/mois pour une durée maximale de 2 ans

Début : après les prestations de courte durée

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, l'assurance salaire de courte durée est prise en charge par l'assurance maladie pour une période de 15 semaines et l'assurance salaire de longue durée débute à compter de la 16<sup>e</sup> semaine d'invalidité, et ce, pour une durée maximale de 6 ans.

## 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments de prescription, des soins paramédicaux et des soins dentaires, et ce, (après une franchise de 25 \$/an) sans franchise.

## 4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite obligatoire pour tous les salariés.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (1,5 %) 1,75 % du salaire du salarié, 1,85 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 et 2 % au 1<sup>er</sup> mai 2006.

16

**Va Tech, Transformateurs Ferranti-Packard (Québec) inc. (Trois-Rivières)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8396**  
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (50) 56
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6 ; hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 21 juin 2004

## • Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

## • Salaires

1. Préposé à l'isolation et préparation et préposé au four

### 30 mai 2004

/heure  
18,35 \$  
(17,91 \$)

2. Magasinier et assembleur de produits spéciaux, 12 salariés

### 30 mai 2004

/heure  
19,75 \$  
(19,34 \$)

3. Technicien

### 30 mai 2004

/heure  
21,85 \$  
(21,39 \$)

**N.B.** Le nouveau salarié classifié technicien en mécanique, technicien en électricité et technicien assurance qualité et essais reçoit 85 % du taux de la classification, 90 % après 1 040 heures travaillées et 95 % après 2 080 heures travaillées. Après 3 120 heures travaillées, le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

Le nouveau salarié classifié bobineur de produits spéciaux, bobineur aérien, soudeur, magasinier, assembleur de produits spéciaux et assembleur MCA reçoit 85 % du taux de la classification, 90 % après 520 heures travaillées et 95 % après 1 040 heures travaillées. Après 1 560 heures travaillées, le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

Le nouveau salarié classifié noyauteur, préposé à l'isolation et à la préparation, préposé au four et journalier reçoit 90 % du taux de la classification et 95 % après 520 heures travaillées. Après 1 040 heures travaillées, le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

## Augmentation générale

30 mai 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005 1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007 1<sup>er</sup> janv. 2008

variable	indemnité de vie chère	indemnité de vie chère	indemnité de vie chère	indemnité de vie chère
----------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

## Montant forfaitaire

Le salarié encore au travail le 30 mai 2004 a droit à un montant forfaitaire de 250 \$ payable à cette date.

## • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** 2005 — décembre 2003  
2006 — décembre 2004  
2007 — décembre 2005  
2008 — décembre 2006

## Mode de calcul

### 2005

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2004 par rapport à celui de décembre 2003 est payé avec un minimum de 1 %, et ce, jusqu'à un maximum de 2 %.

### 2006, 2007 et 2008

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Les montants déterminés, s’il y a lieu, sont intégrés aux échelles salariales les 1<sup>er</sup> janvier 2005, 1<sup>er</sup> janvier 2006, 1<sup>er</sup> janvier 2007 et 1<sup>er</sup> janvier 2008 respectivement.

• **Primes**

**Soir** : 0,65 \$/heure

**Nuit** : 0,70 \$/heure

**Formateur** : (0,50 \$) 0,35 \$/heure

• **Allocations**

**Vêtements et équipement de sécurité** : fournis par l’employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité** : l’employeur rembourse au salarié le coût entier d’achat du modèle choisi par le comité de santé et sécurité.

**Lunettes de sécurité de prescription** : remboursement du coût d’achat selon les modalités prévues. L’employeur assume également les frais inhérents à l’examen de la vue requis pour le renouvellement des lunettes de sécurité de prescription, une fois/2 ans et selon les modalités prévues.

• **Jours fériés payés**

(12) 13 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l’employeur

**1. Assurance salaire**

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

**2. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement d’une chambre semi-privée jusqu’à un maximum de 55 \$/jour en cas d’hospitalisation.

**3. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le guide des tarifs de l’Association des chirurgiens dentistes du Québec pour l’année courante.

**4. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

De plus, l’employeur verse un montant équivalant à celui versé par le salarié jusqu’à un maximum de 0,20 \$/heure travaillée, et ce, dans le Fonds de solidarité de la FTQ.

**Ciment St-Laurent inc., division Joliette et**

**Le Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier, section locale 177 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l’unité de négociation** : (146) 153

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 153

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 28 mai 2004

• **Échéance de la présente convention** : 28 mai 2007

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

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

**Horaire 6/3**

moyenne de 42,5 heures/sem.

**Opérateur au primaire, aide-opérateur au primaire, chauffeur de camion lourd «hors route», foreur boutefeufeu et opérateur de chargeuse sur pneus/carrière**  
10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

29 mai 2004	29 mai 2005	29 mai 2006
/heure 23,09 \$ (22,42 \$)	/heure 23,78 \$	/heure 24,49 \$

2. Foreur boutefeufeu, opérateur de moulins, soudeur classe I et autres occupations, 50 salariés

29 mai 2004	29 mai 2005	29 mai 2006
/heure 25,27 \$ (24,53 \$)	/heure 26,03 \$	/heure 26,81 \$

3. Cuiseur

29 mai 2004	29 mai 2005	29 mai 2006
/heure 26,01 \$ (25,25 \$)	/heure 26,79 \$	/heure 27,59 \$

**Augmentation générale**

29 mai 2004	29 mai 2005	29 mai 2006
3 %	3 %	3 %

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 29 mai 2004 au 11 juin 2004.



## • Primes

**Soir :** (0,75 \$) 0,80 \$/heure — entre 16 h et 24 h

	29 mai 2005	29 mai 2006
	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

**Nuit :** (0,95 \$) 1 \$/heure — entre 0 h et 8 h

	29 mai 2005	29 mai 2006
	1,05 \$/heure	1,10 \$/heure

**Chef d'équipe :** 0,50 \$/heure

**Électricien « A2 » :** 1 \$/heure — lorsque désigné par la compagnie

**Soudeur haute pression :** 0,50 \$/heure — soudeur classe 1 qui a passé les tests de soudure haute pression et qui effectue le travail de soudeur haute pression

## • Allocations

**Bottines ou souliers de sécurité :** (115 \$) 125 \$/paire maximum plus les taxes

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

**Verres de sécurité de prescription :** fournis par l'employeur lorsque requis

### Outils personnels :

(140 \$) 155 \$/an — soudeur, électricien, menuisier et technicien en instrumentation et contrôle  
(165 \$) 180 \$/an — mécanicien et plombier  
fournis et remplacés par l'employeur lorsque requis — préposé du réfractaire et des chaînes

## • Jours fériés payés

(12) 13 jours/an

## • 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
12 ans	4 sem.	9 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
30 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

\* De plus, le salarié qui a 2 semaines de vacances à droit, sur demande, à une semaine supplémentaire sans solde.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

### 2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

### 3. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance vie facultative qui est payée à 100 % par le salarié

### 1. Assurance vie

#### RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel de base  
— mort et mutilation accidentelles : 1 fois le salaire annuel de base supplémentaire  
— conjoint : (5 000 \$) 8 000 \$  
— enfant : (3 000 \$) 5 000 \$

#### RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : tranche de 5 000 \$, maximum 50 000 \$  
— conjoint : tranche de 5 000 \$, maximum 10 000 \$

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

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

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation et chirurgie/court séjour ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

#### LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel brut jusqu'à un maximum de (2 750 \$) 3 000 \$ /mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise; chiropraticien, ostéopathe, pédicure ou podiatre, naturopathe, masseur sur recommandation d'un médecin ou d'un chirurgien, acupuncteur, psychologue et physiothérapeute, et ce, jusqu'à un maximum de (500 \$/année civile pour l'ensemble des praticiens) 400 \$/praticien ; remboursement à 50 % du coût total des chaussures orthopédiques et d'appareils redresseurs ; à 50 % du coût des orthèses, 1 fois/an ; autres frais admissibles

### 4. Soins dentaires

Frais assurés : maintien de la couverture en vigueur sans franchise ; remboursement ne dépassant pas le montant maximal stipulé dans la nomenclature et les tarifs dentaires de l'année en cours dans la province de Québec ; remboursement à 50 % des prothèses dentaires jusqu'à un maximum de 1 000 \$/période de 5 ans

### 5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes et verres de contact jusqu'à un maximum de (200 \$/2 ans incluant l'examen de la vue) 500 \$/4 ans ; examen de la vue jusqu'à un maximum de 50 \$/période de 4 ans

### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant équivalant à celui versé par le salarié dans le REER — RPDB de Ciment St-Laurent. La contribution de l'employeur est de (3 %) 3,5 %, 4 % à compter du 29 mai 2005, 4,5 % à compter du 29 mai 2006. Le salarié verse sa contribution dans le REER de son choix, soit le REER — CSL ou au Fonds de solidarité de la FTQ.

**Exeltor inc. (Bedford)**  
et

**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada, local 956 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (217) 178
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 43 ; hommes : 135
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 2 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 2 mai 2007
- **Date de signature :** 30 juin 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Préposé à l'alimentation au département de la trempe et une autre occupation

	3 mai 2004	3 mai 2005	3 mai 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	17,49 \$	17,89 \$	18,29 \$
max.	18,02 \$	18,42 \$	18,82 \$

2. Opérateur de machines à redresser les aiguilles, préposé à la mise en serre et autres occupations, 56 salariés

	3 mai 2004	3 mai 2005	3 mai 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	18,04 \$	18,44 \$	18,84 \$
max.	18,58 \$	18,98 \$	19,38 \$

3. Mécanicien d'entretien I

	3 mai 2004	3 mai 2005	3 mai 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	20,81 \$	21,21 \$	21,61 \$
max.	21,35 \$	21,75 \$	22,15 \$

**N.B.** Nouveau système d'évaluation d'emploi avec nouvelle échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux minimum de sa classification, 85 % après 3 mois de service, 90 % après 6 mois, 95 % après 9 mois et 100 % après 12 mois. Par la suite, son salaire augmente tous les 3 mois pour atteindre le taux maximum de sa classification après 18 mois de service.

#### Augmentation générale

	3 mai 2004	3 mai 2005	3 mai 2006
	0,20 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

#### • Primes

**Soir :** 0,80 \$/heure

**Nuit :** 1 \$/heure

#### Formateur :

250 \$ — formateur des (classe 1) classes 6 à 8, après la 3<sup>e</sup> évaluation réussie avec succès

150 \$ — formateur des (classe 2) classes 4 à 5, après la 3<sup>e</sup> évaluation réussie avec succès

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/an — machiniste, mécanicien d'entretien, salarié d'entretien et tout autre salarié lorsque requis

**Lunettes de sécurité de prescription :** 1 paire fournie sans frais et coût de remplacement lorsque requis

Le salarié qui refuse les lunettes de sécurité fournies par la compagnie reçoit un montant maximum de (150 \$) 175 \$.

**Outils :** (150 \$) 175 \$/an maximum — salarié de métier

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui peut débuter au 6<sup>e</sup> mois de grossesse et se terminer (3 mois) 18 semaines après la naissance.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial prescrit par un certificat médical qui atteste du danger existant. Ce congé peut alors débuter avant le 6<sup>e</sup> mois de grossesse sans affecter la date de retour au travail pour autant.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines.

(La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines de la fin du 3<sup>e</sup> mois après la naissance. **(R)**)

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance maladie

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : 30 000 \$

— conjoint : 4 000 \$

— enfant : 2 000 \$

- retraité : 2 000 \$
- retraité après le 3 mai 1998 : 4 000 \$

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire normal pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 8<sup>e</sup> jour, maladie

### LONGUE DURÉE

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

Début : après 26 semaines d'invalidité

## 3. Assurance maladie

Prime : le salarié paie 3 \$/mois/protection individuelle, 5 \$/mois/protection familiale

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée, des médicaments d'ordonnance après une franchise de 2 \$/prescription, des frais d'électrocardiogramme, radiographie et analyse de laboratoire, maximum 200 \$/an ; à 100 % pour transport en ambulance maximum 600 \$/an ; soins médicaux et chirurgicaux reçus hors de la province en cas d'urgence remboursables à 100 % du montant en excédent du montant payable par le régime gouvernemental d'assurance maladie jusqu'à un maximum de 1 000 000 \$/cas d'urgence ; chiropraticien 30 \$/visite, maximum 400 \$/an ; podiatre, ostéopathe et naturopathe 30 \$/visite ; remboursement à 80 % des frais pour une infirmière privée, maximum 100 \$/jour et 2 000 \$/an ; à 80 % des frais d'orthophoniste, audiologiste, ergothérapeute, physiothérapeute et technicien en réadaptation physique ; à 80 % des soins d'un chirurgien dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles, maximum 1 000 \$/accident ; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

## 4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des examens de la vue, maximum 40 \$/visite, 2 visites/an

## 5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

19

**Transport Bourret inc., entreposage Bourret inc. (Drummondville)**  
et  
**L'Association des employés de Transport Bourret inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (101) 229
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 229
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : chauffeurs, salariés de garage et d'entrepôt

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

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

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

- **Durée normale du travail**

**Salarié d'entrepôt et de garage**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

**Chauffeurs**

5 jours/sem., 45 heures/sem.

- **Salaires**

1. Chauffeur de chariot élévateur et homme de cour

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
/heure 15,23 \$ (14,93 \$)	/heure 15,57 \$	/heure 15,92 \$	/heure 16,32 \$	/heure 16,81 \$

2. Chauffeur de camion articulé longue distance, 121 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
/heure 16,59 \$ (16,26 \$)	/heure 16,96 \$	/heure 17,34 \$	/heure 17,77 \$	/heure 18,31 \$

3. Mécanicien

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
/heure 16,62 \$ (16,29 \$)	/heure 16,99 \$	/heure 17,37 \$	/heure 17,81 \$	/heure 18,34 \$

**N.B.** Le nouveau salarié qui a moins de 3 ans d'expérience reçoit 75 % du taux horaire normal à l'embauche, 80 % après 6 mois, 90 % après 12 mois, 95 % après 18 mois et le taux de la classification après 2 ans. Cependant, le salarié reçoit à l'embauche un minimum de 9 \$/heure.

Le nouveau salarié qui a entre 3 et 6 ans d'expérience pertinente dans le transport général reçoit 75 % du taux horaire normal à l'embauche, 80 % après 3 mois, 90 % après 6 mois, 95 % après 9 mois et le taux de la classification après 1 an.

Le nouveau salarié qui a 6 ans et plus d'expérience pertinente dans le transport général reçoit 80 % du taux horaire normal à l'embauche, 90 % après 3 mois et le taux de la classification après 6 mois.

Il existe des salariés payés au kilométrage.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005	1 <sup>er</sup> avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2008
2 %	2,25 %	2,25 %	2,5 %	3 %

## Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> avril 2004.

- **Primes**

**Soir et nuit** : (0,40 \$) 0,60 \$/heure — entre (18) 15 h et 6 h

- **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité** : (60 \$) 100 \$/an

**Outils personnels** : payés par l'employeur jusqu'à concurrence du nombre d'heures travaillées depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante multiplié par (0,25 \$) 0,50 \$ — salarier de garage

**Assurance contre l'incendie et le vol — outils** : prime payée à 100 % par l'employeur ; remboursement après une franchise de 250 \$

- **Jours fériés payés**

13 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) 19 ans	5 sem.	10 %

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire

**1. Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an de service continu a droit à un crédit de 4 jours payés/an soit 1 jour/3 mois de service. Les jours non utilisés sont payés au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante.

**2. Assurance salaire**

Prime : payée à 100 % par le salarié.

**Supermarché Georges Badra inc. (Greenfield Park)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 110

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 52 % ; hommes : 48 %

- **Statut de la convention** : première convention

- **Catégorie de personnel** : commerce

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

- **Date de signature** : 15 juillet 2004

- **Durée normale du travail**

8 heures/j., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur

	15 juill. 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	14 juill. 2005	13 juill. 2006
/heure				
min.	7,45 \$	7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
max.	8,15 \$ <sup>1</sup>	8,15 \$ <sup>2</sup>	8,35 \$ <sup>3</sup>	8,50 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 3 250 heures

<sup>2</sup> après 2 600 heures

<sup>3</sup> après 3 250 heures

<sup>4</sup> après 3 900 heures

2. Commis et cuisinier, 48 salariés

	15 juill. 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	14 juill. 2005	13 juill. 2006
/heure				
min.	7,60 \$	7,75 \$	7,75 \$	7,75 \$
max.	11,20 \$ <sup>1</sup>	11,20 \$ <sup>2</sup>	11,40 \$ <sup>3</sup>	11,65 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 4 550 heures + 30 mois

<sup>2</sup> après 4 550 heures + 24 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures + 30 mois

<sup>4</sup> après 4 550 heures + 36 mois

3. Boucher et poissonnier

	15 juill. 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005	14 juill. 2005	13 juill. 2006
/heure				
min.	8,50 \$	8,75 \$	8,75 \$	8,75 \$
max.	13,65 \$ <sup>1</sup>	13,65 \$ <sup>2</sup>	13,95 \$ <sup>3</sup>	14,25 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 4 550 heures + 30 mois

<sup>2</sup> après 4 550 heures + 24 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures + 30 mois

<sup>4</sup> après 4 550 heures + 36 mois

**Augmentation générale**

14 juill. 2005 13 juill. 2006

2 % 2 %

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

- **Primes**

**Nuit** : 0,80 \$/heure

**Assistant gérant de rayon** : 1 \$ minimum/heure

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

7 jours/an

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

- **Congés mobiles**

3 jours/an

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

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

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

**3. Congé d'adoption**

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

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, a cumulé dans les 12 mois précédents 1 300 heures travaillées a droit à l'assurance groupe pour les 12 mois qui suivent. Pour se qualifier dans les années subséquentes, il doit conserver une moyenne de 1 300 heures travaillées.

**1. Congés de maladie**

Le salarié permanent qui a 3 mois et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 40 heures de congé de maladie/période de 12 mois.

Les heures non utilisées en cours d'année sont payées le ou vers le 15 février de chaque année au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

**2. Soins dentaires**

À compter du 15 juillet 2005, l'employeur verse à la fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec 0,15 \$/heure normale travaillée/salarié, 0,17 \$/heure à compter du 13 juillet 2006.

Réno-Dépôt inc. (Québec)  
et  
Les Teamsters Québec, local 1999 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (281) 204

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 75 ; hommes : 129

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : commerce

• **Échéance de la convention précédente** : 25 mars 2004

• **Échéance de la présente convention** : 25 mars 2009

• **Date de signature** : 26 mai 2004

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé au service et préposé à l'entrepôt

	26 mars 2004	26 mars 2005	26 mars 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	8,01 \$ (8,00 \$)	8,01 \$	8,01 \$
max.	12,53 \$ (12,22 \$)	12,87 \$	13,26 \$

2. Conseiller, 113 salariés

	26 mars 2004	26 mars 2005	26 mars 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	8,28 \$ (8,27 \$)	8,28 \$	8,28 \$
max.	14,75 \$ (14,39 \$)	15,16 \$	15,61 \$

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

**Augmentation générale**

	26 mars 2004	26 mars 2005	26 mars 2006
salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle	2 %	2 %	2 %
salarié au maximum de l'échelle	2,5 %	2,75 %	3 %

**N.B.** Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale reçoit 3 % d'augmentation toutes les 1 040 heures payées.

Il y aura une réouverture salariale pour les années 2007 et 2008.

• **Prime**

	26 mars 2005
Nuit : (0,75 \$) 0,90 \$/heure	1 \$/heure

• **Allocations**

**Vêtements de travail** : fournis et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

**Vêtements pour l'extérieur** : fournis, entretenus et remplacés au besoin par l'employeur selon les modalités prévues — salarié permanent qui travaille normalement à l'extérieur

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

**26 mars 2005**

**Bottes ou souliers de sécurité** : (75 \$) 85 \$ maximum\*  
90 \$ maximum\*

\* Par 2 080 heures travaillées/salarié

**N.B.** Pour les salariés affectés régulièrement à la coupe, à la pépinière ainsi que pour les préposés au service qui travaillent à l'extérieur, une deuxième paire de bottes ou de souliers de sécurité peut être accordée aux mêmes conditions avant l'échéance de 2 080 heures travaillées.

- **Jours fériés payés**

8 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an — salarié qui compte 1 040 heures travaillées après son embauche

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. 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**

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

1. **Assurance vie**

SALARIÉ PERMANENT

Prime : payée à 100 % par l'employeur

2. **Congés de maladie ou d'absences occasionnelles**

Le salarié permanent qui a complété sa période de probation ou d'essai au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année a droit à un crédit de 56 heures/an payées au taux normal, 64 heures à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Les heures non utilisées au 31 août de chaque année sont prises en heures de congé consécutives entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 mars de l'année de référence en cours à un moment convenu entre l'employeur et le salarié, et ce, en (1 ou 2) 1, 2 ou 3 blocs ou sont remboursées à 100 % au cours du mois de septembre ou sont reportées à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à concurrence d'un crédit maximum de 112 heures selon l'option choisie, 128 heures à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui, au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, a travaillé 1 040 heures entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 août de l'année précédente, a droit, au cours de l'année suivante, à 16 heures d'absences occasionnelles payées au taux normal. Les heures non utilisées sont payées à 100 % au cours du mois de septembre.

3. **Assurance salaire**

SALARIÉ PERMANENT

Prime : payée à 100 % par le salarié

4. **Assurance maladie**

SALARIÉ PERMANENT

Prime : payée à 100 % par l'employeur

5. **Soins dentaires**

SALARIÉ PERMANENT ET SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : les frais admissibles sont remboursés au salarié en utilisant l'édition de l'avant-dernière année précédant l'année en cours du *Guide des tarifs de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec*.

6. **Régime de retraite**

Le salarié qui a 3 mois de service continu peut participer à un REER collectif. La contribution de l'employeur débute lorsque le salarié a 1 an de service continu et **N** sera de 50 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de 1,5 % du salaire de base du salarié.

## La Ville de Montréal

et

## Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (550) 1 200

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 % ; hommes : 50 %

**Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 16 juin 2004
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Agent de recherche, agent de programmes éducatifs et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	39 838 \$	40 635 \$	41 651 \$	42 692 \$
max.	66 728 \$	68 063 \$	69 765 \$	71 509 \$

2. Conseiller budgétaire, conseiller en aménagement et autres occupations, 45 % des salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	44 493 \$	45 383 \$	46 518 \$	47 681 \$
max.	74 839 \$	76 336 \$	78 245 \$	80 201 \$

3. Architecte-paysagiste/chef de groupe et chargé de planification

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	75 748 \$	77 263 \$	79 195 \$	81 175 \$
max.	88 641 \$	90 414 \$	92 674 \$	94 991 \$

### Augmentation générale

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

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires. Le montant est payé dans les 120 jours suivant le 16 juin 2004.

#### • Primes

**Soir et nuit** : 15 % du salaire horaire

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

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

**N.B.** De plus, le salarié à l'emploi de la Ville a droit à 2 congés supplémentaires payés entre Noël et le jour de l'An. À cette fin, le salarié se verra créditer 14 heures dans sa banque d'heures de congés mobiles.

#### • Congés mobiles

39 heures/an

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de la durée prescrite par un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à une prolongation de son congé d'une durée pouvant atteindre 2 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance, elle

a droit à un congé de maternité de la durée prescrite par un certificat médical.

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

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

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 90 % du traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations, maximum 15 semaines ; à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des autres semaines sans excéder la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

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

La salariée qui n'a pas complété 20 semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé de maternité ou qui est déclarée non admissible aux prestations d'assurance emploi est exclue du bénéfice de l'indemnité prévue.

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

En aucun temps pendant les 20 semaines du congé de maternité, la salariée ne pourra recevoir un revenu supérieur à 95 % de son traitement habituel.

##### 2. Congé de paternité

5 jours payés, maximum 35 heures

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

##### 3. Congé d'adoption

5 jours payés, maximum 35 heures

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

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

##### SALARIÉ ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La ou le salarié qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 90 % du traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à un montant égal à la différence entre 90 % du traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée desdites prestations, maximum 10 semaines.

Toutefois, la ou le salarié qui a droit à des prestations d'assurance emploi reçoit, sur présentation de la preuve desdites prestations reçues, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations

#### 4. Congé parental

Un congé sans solde ne pouvant excéder 2 ans après la naissance de l'enfant ou de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé au salarié, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.

Le congé avec prestations parentales peut être attribué à l'un ou l'autre des parents ou réparti entre les deux selon les dispositions prévues par le régime d'assurance emploi.

##### SALARIÉ ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La ou le salarié qui a complété 20 semaines de service chez l'employeur avant le début de son congé parental n'a droit à aucune indemnité complémentaire pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance emploi qu'il reçoit ou pourrait recevoir sans toutefois excéder 10 semaines.

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

La ou le salarié qui a accumulé, au sens du régime d'assurance emploi, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé parental pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi a droit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé parental, à un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations. Cette disposition ne s'applique pas à la salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité.

#### • Avantages sociaux

##### 1. Assurance vie

Indemnité :  
— salarié : 2 fois le salaire annuel

**N.B.** Il existe une indemnité en cas de mutilation avant la retraite et en cas de décès d'une personne à charge.

##### 2. Congé de maladie

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit d'heures de maladie jusqu'à concurrence de 2 fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, soit 70 heures à raison de 1/12 par mois complet de service.

Ce crédit doit servir à couvrir le délai de carence prévu à l'assurance salaire de courte durée.

Au 30 juin de chaque année, les heures non utilisées et acquises lors de l'année précédente sont payées au taux de salaire normal du 30 avril précédent. Toutefois, le total du solde du crédit d'heures de maladie peut, au choix du salarié, être converti en heures de vacances portées au crédit de sa banque de vacances de l'année en cours.

Le salarié conserve le solde de la banque d'heures de maladie acquise en vertu des dispositions de la convention collective expirée le 28 février 1986 et il peut l'utiliser pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance salaire de courte durée après épuisement du crédit d'heures de maladie de l'année courante.

#### 3. Assurance salaire

##### COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du traitement pour une période de 26 semaines

Début : 6<sup>e</sup> jour, maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du traitement jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans, à raison de 35 % indexé selon la formule prévue dans le règlement de la caisse de retraite des professionnels et 35 % non indexé.

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

### La Ville de Montréal et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 930 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (674) 656

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 443 ; hommes : 213

**Statut de la convention :** renouvellement

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

- **Catégorie de personnel :** brigadiers scolaires

- **Échéance de la présente convention :** 14 août 2007

- **Date de signature :** 16 juin 2004

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., minimum 20 heures, maximum 30 heures/sem.

- **Salaires**

1. Brigadiers scolaires, 656 salariés

15 août 2002	15 août 2004	15 août 2005	15 août 2006
/heure 11,00 \$	/heure 11,22 \$	/heure 11,50 \$	/heure 11,79 \$

##### Augmentation générale

15 août 2004	15 août 2005	15 août 2006
2 %	2,5 %	2,5 %

##### Montants forfaitaires

Le salarié permanent reçoit, à titre de compensation pour les congés pédagogiques, un montant de 326,27 \$ à compter du 15 août 2002, 326,27 \$ à compter du 15 août 2003, 332,80 \$ à compter du 15 août 2004, 341,12 \$ à compter du 15 août 2005 et 349,64 \$ à compter du 15 août 2006.



Toutefois, le montant attribué est calculé au prorata du nombre de mois complet de travail effectué l'année scolaire précédente, soit du 1<sup>er</sup> septembre au 30 juin.

### Indemnité de vie chère

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

### Mode de calcul :

2006

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier à décembre 2006 par rapport à celle pour la période de janvier à décembre 2005 est supérieure à 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 3 %.

### Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

#### • Allocations

**Vêtements :** fournis et remplacés par l'employeur ; à compter de l'année scolaire 2002-2003, le salarié permanent reçoit un montant forfaitaire de 273,79 \$ en lieu et place de l'octroi des vêtements d'hiver, 279,26 \$ à compter de l'année scolaire 2004-2005, 286,25 \$ à compter de l'année scolaire 2005-2006 et 293,40 \$ à compter de l'année scolaire 2006-2007.

#### • Jours fériés payés

6 jours/an

#### • Congé mobile N

8 heures/an — à compter de septembre 2004

#### • Congés annuels payés

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
2 ans	6 %
5 ans	8 %
15 ans	10 %
20 ans	12 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé sans solde de la durée indiquée au certificat médical.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Pour des raisons de santé ou pour d'autres raisons liées à la maternité, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé.

À la fin de son congé de maternité et sur présentation de la preuve des prestations reçues de l'assurance emploi, la salariée reçoit un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, et ce, jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestations.

##### 2. Congé de paternité

2 jours sans solde

##### 3. Congé d'adoption

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 34 semaines.

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

#### • Avantages sociaux

##### 1. Congé de maladie

Au début de l'année scolaire 2003-2004, le salarié permanent a droit à un crédit de 40 heures/an accumulées à raison de 4 heures/mois complet de travail au cours de l'année scolaire précédente. Pour le salarié dont l'horaire excède 20 heures/semaine le crédit s'accumule, à compter du 15 août 2006, à raison d'un nombre d'heures correspondant à la moyenne des heures travaillées/mois complet de travail au cours de l'année scolaire précédente.

Les heures non prises au 30 juin de chaque année sont payables entre le 1<sup>er</sup> et le 7 novembre au taux en vigueur au 30 juin précédent. Toutefois, pour l'année scolaire 2003-2004, les heures non prises au 30 juin 2004, sont payables vers le 30 septembre 2004.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (87) 232

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 8 ; hommes : 224

• **Statut de la convention :** renouvellement

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

• **Catégorie de personnel :** pompiers

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

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

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

**Lieutenant inspecteur/enquêteur**  
40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Pompier, 189 salariés

**2 janv. 2003**

	/heure
début	15,73 \$
après 10 921 heures	28,60 \$

2. Lieutenant, lieutenant inspecteur/enquêteur

**2 janv. 2003**

	/heure
	33,03 \$

### 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\***

min. 2 %	min. 2 %	min. 2 %	min. 2 %
max. 3 %	max. 3 %	max. 3 %	max. 3 %

\* L'augmentation générale est déterminée par la variation de l'IPC de la région d'Ottawa. Par contre, cette augmentation ne peut se situer en deçà de 2 % ni excéder 3 %.

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 19 mai 2004, le salarié retraité ou la succession du salarié décédé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 19 mai 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 19 mai 2004. La rétroactivité est versée dans les 90 jours suivant le 19 mai 2004.

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

180 heures/an

13 jours/an — lieutenant inspecteur/enquêteur

- **Congé mobile**

1 jour/an — lieutenant inspecteur/enquêteur

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Le congé ne peut cependant débuter avant le début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de 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 la naissance a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines.

Pendant le congé de maternité, l'employeur verse chaque semaine à la salariée la différence entre les sommes versées par l'assurance emploi et 90 % de son salaire, et ce, pour une période maximale de 17 semaines.

La salariée peut s'absenter sans solde pour subir des examens médicaux reliés à sa grossesse.

#### 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.

La ou le salarié qui adopte un enfant mineur autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

#### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Les régimes existant sont maintenus en vigueur.

#### 1. Régime de retraite

Les régimes existant sont maintenus en vigueur.

**L'Université du Québec à Chicoutimi**  
et  
**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1574 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (182) 198

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 135 ; hommes : 63

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : bureau, technique, métier et services

- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2004

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

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

- **Durée normale du travail**

#### Métiers et services

7,75 heures/j, 38,75 heures/semaine

## Bureau et technique

7 heures/j, 35 heures/sem.

### Période estivale

La semaine de travail est réduite de 3 heures sans réduction de salaire normal pour le salarié dont la durée de la semaine normale de travail est de 35 heures ou plus.

## • Salaires

### BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis aux postes, commis de soutien à la bibliothèque et [N] commis de bureau

#### 1<sup>er</sup> juin 2004

	/heure
échel. 1	15,41 \$
échel. 4	17,26 \$

2. Secrétaire de direction, 37 salariés

#### 1<sup>er</sup> juin 2004

	/heure
échel. 1	17,26 \$ (14,98 \$)
échel. 9	20,95 \$ (18,96 \$)

3. Technicien en informatique

#### 1<sup>er</sup> juin 2004

	/heure
échel. 1	26,10 \$ (25,44 \$)
échel. 3	28,01 \$ (27,30 \$)

### GROUPE MÉTIERS ET SERVICES

1. Appariteur et messenger chauffeur

#### 1<sup>er</sup> juin 2004

	/heure
	15,75 \$ (15,34 \$)

2. Électricien, machiniste et autres occupations, 5 salariés

#### 1<sup>er</sup> juin 2004

	/heure
	20,49 \$ (19,97 \$)

3. Maître électricien

#### 1<sup>er</sup> juin 2004

	/heure
	21,70 \$ (21,15 \$)

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

### Augmentation générale

#### 1<sup>er</sup> juin 2004      2005-2006-2007

2,6 %	conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic
-------	---

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 18 juin 2004, le salarié retraité depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> décembre 2003 et le 13 mai 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004.

## • Primes

**Soir :** (0,59 \$) 0,60 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

**Nuit :** (le salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h a droit à une prime de nuit selon le tableau suivant :)

(Ancienneté)	(Indemnité)
(Moins de 5 ans)	11 % du salaire horaire)
(5 ans à 10 ans)	12 % du salaire horaire)
(10 ans et plus)	14 % du salaire horaire)

0,60 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

**Samedi :** 25 % du taux de salaire normal

**Dimanche :** 50 % du taux de salaire normal

**Disponibilité :** 1 heure au taux de salaire normal/période de 8 heures de disponibilité — salarié en disponibilité après sa journée normale de travail ou sa semaine normale de travail

**Chef d'équipe et/ou d'atelier :** (0,79 \$) 0,81 \$/heure — salarié du groupe métiers et services désigné et technicien de classe II

## • Allocations

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

## • Congés fériés

15 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
(17) 15 ans	21 jours	taux normal
(19) 17 ans	23 jours	taux normal
(21) 20 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 la date prévue pour 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.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical pouvant être vérifié par un médecin de l'Université, la salariée a droit à un congé spécial qui ne peut se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité.

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 spécial sur présentation d'un certificat médical qui en indique la durée.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Pour des visites reliées à sa grossesse effectuées par un médecin et attestées par un certificat, la salariée a droit à 4 jours payés.

Le congé de maternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

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

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de 12 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire pour une durée de 12 semaines.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

Le congé de paternité peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pendant lesquelles il reçoit une indemnité équivalant à son traitement hebdomadaire normal. La ou le salarié a droit à ce congé si son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

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

De plus, la ou le salarié a droit en vue de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde 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 d'une adoption 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 sans solde est de 10 semaines.

Le congé d'adoption peut être prolongé par un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale de 2 ans.

### 4. Congé parental

La ou le salarié qui ne bénéficie pas de la prolongation de 2 ans du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues après la naissance ou l'adoption de son enfant.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur

### 1. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire normal

Début : 11<sup>e</sup> jour, maladie

### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours/an.

Le nouveau salarié a droit à un crédit selon le tableau suivant :

Date d'embauche	Indemnité
Entre le 1 <sup>er</sup> juin et le 30 septembre	10 jours/an
Entre le 1 <sup>er</sup> octobre et le 31 janvier	7 jours/an
Entre le 1 <sup>er</sup> février et le 31 mai	3 jours/an

Le salarié à temps partiel a droit à un crédit au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

Ce crédit peut servir à couvrir le délai de carence prévu à l'assurance salaire de courte durée.

Le salarié qui a cumulé des jours de maladie jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 1976 sous le régime prévu dans la convention 1972-1975 conserve ces jours dans une banque distincte jusqu'à son épuisement.

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Il existe un régime de préretraite.

## Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est et Le Syndicat des salarié(e)s de la Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 103
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 99 ; hommes : 4
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : services de santé
- **Échéance de la présente convention** : 22 juin 2007
- **Date de signature** : 23 juin 2004
- **Durée normale du travail**  
40 heures maximum/sem.

## • Salaires

1. Préposé à domicile et préposé à la résidence

4 avril 2004	
	/heure
début	8,19 \$
après 7 501 heures*	9,27 \$

\* Jusqu'à 9 000 heures

2. Préposé aux travaux lourds

4 avril 2004	
	/heure
début	8,88 \$
après 7 501 heures*	10,04 \$

\* Jusqu'à 9 000 heures

**N.B.** Lorsqu'il a atteint le dernier échelon de l'échelle salariale, le salarié reçoit un montant forfaitaire correspondant à 1 % de son salaire, et ce, chaque fois qu'il atteint 1 500 heures supplémentaires de travail.

## • Primes

**Nuit :** 0,10 \$/heure

**Fin de semaine :** 0,10 \$/heure — samedi et/ou dimanche

## • Allocations

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

**Uniforme :** 1 uniforme/an à raison d'un maximum de 25 \$/uniforme

## • Jours fériés payés

8 jours/an — salarié qui a complété 60 jours de service continu

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal ou 4 %
5 ans	15 jours	taux normal ou 6 %
9 ans	20 jours	taux normal ou 8 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

### 4. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

#### 1. Congés de maladie

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit d'heures pour absence en raison de maladie.

Ce crédit est établi en multipliant par 7 le nombre d'heures travaillées au cours de l'année précédente et en divisant le produit par 2 080 heures. Le résultat équivaut à 7 heures de congé de maladie.

Le 31 mars de chaque année, les heures non utilisées sont cumulables d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de 20 heures ou sont monnayables à raison de 80 % de leur valeur.

27

37

## Mercier, Industries en mécanique Ltée (Jonquière) et Le Syndicat des employés de Mercier, Industries en mécanique (FSSA)

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (64) 75

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 6 ; hommes : 69

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** autres services

• **Échéance de la convention précédente :** 27 avril 2004

• **Échéance de la présente convention :** 27 avril 2007

• **Date de signature :** 15 juillet 2004

• **Durée normale du travail**

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

## • Salaires

1. Soudeur, manutentionnaire et autres occupations

	28 avril 2004	28 avril 2005	28 avril 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	12,25 \$ (11,96 \$)	12,57 \$	12,89 \$
max.	17,25 \$ (16,96 \$)	17,57 \$	17,89 \$

2. Assembleur soudeur classe « B » et oxycoupeur, 15 salariés

	28 avril 2004	28 avril 2005	28 avril 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	12,75 \$ (12,46 \$)	13,07 \$	13,39 \$
max.	17,75 \$ (17,46 \$)	18,07 \$	18,39 \$

3. Soudeur assembleur classe « A »

	28 avril 2004	28 avril 2005	28 avril 2006
	/heure	/heure	/heure
min.	13,25 \$ (12,96 \$)	13,57 \$	13,89 \$
max.	18,25 \$ (17,96 \$)	18,57 \$	18,89 \$

## Augmentation générale

28 avril 2004	28 avril 2005	28 avril 2006
0,29 \$/heure	0,32 \$/heure	0,32 \$/heure

- **Primes**

**Soir** : 0,50 \$/heure

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

**Chef d'équipe** : l'employé a droit à une prime de chef d'équipe selon le tableau suivant :

Nombre moyen de salariés sous sa responsabilité	Montant
3 et moins	0,50 \$/heure
4 à 7 inclusivement	0,80 \$/heure
8 et plus	1,10 \$/heure

**Chef de service** : le salarié a droit à une prime de chef de service selon le tableau suivant :

Nombre moyen de salariés sous sa responsabilité	Montant
3 et moins	0,80 \$/heure
4 à 7 inclusivement	1,10 \$/heure
8 et plus	1,40 \$/heure

**Formation spécialisée** : 0,50 \$/heure — salarié qui occupe une des fonctions de programmation d'équipements à contrôle numérique comme oxycoupeuse, tours, fraiseuses, ou pour toute autre fonction déterminée comme telle par l'employeur

**Travail extérieur** : 2,45 \$/heure de plus que le taux horaire de base — si le salarié doit se déplacer à l'extérieur des terrains de l'employeur pour réaliser son exécution

**Soudure haute pression** : 0,50 \$/heure — si le salarié détient un permis du gouvernement pour « Mercier, Industries en mécanique ltée »

**Représentant technique** **N** : 2,50 \$/heure

- **Allocations**

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

**Verres correcteurs** : l'employeur paie 1 paire/2 ans et 50 % d'une 2<sup>e</sup> paire au besoin

**Outils personnels** : remplacement des outils brisés à la suite d'une utilisation particulière approuvée au préalable par le contremaître ou le chef de service

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an 28 avril 2005  
3 jours/an

Les jours non utilisés sont reportés à l'année suivante.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
11 ans	4 sem.	9 %
25 ans <b>N</b>	5 sem.	10 %

- **Congés supplémentaires**

Le salarié a droit à une semaine supplémentaire de congés annuels payés à compter de l'année suivant l'année de référence pendant laquelle il fête son 55<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

**Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

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

**2. Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 7 \$/semaine/protection individuelle et 12 \$/semaine/protection familiale

**1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (11,62 \$) 14,02 \$/semaine, et ce, dans un REER collectif.

## 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.*