

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées 2

Résumés de conventions collectives
par secteur d'activité signées ces derniers
mois par des unités de négociation de
plus de 100 salariés

Notes techniques 21

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2003-02-20)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Lab, Société en commandite, opérations Black Lake	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7649 — FTQ	1	4
Cambior inc., mine Géant Dormant (Val d'Or)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4796 — FTQ	2	5
ALIMENTS			
Exceldor coopérative avicole, usine de Saint-Anselme	Le Syndicat démocratique des salariés de la Co-op de Dorchester — CSD	3	6
BOIS			
La Compagnie Commonwealth Plywood Itée (Princeville)	Le Syndicat national des salariés de veneer de Princeville — CSD	4	8
Louisiana-Pacific Canada Ltd, division Québec-Maniwaki (Bois-Francis)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Louisiana-Pacific — CSN	5	9
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Quebecor World Graphique-Couleur (Laval)	Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ	6	11
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Cheminées Sécurité international Itée (Laval)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Cheminées Sécurité Itée — CSN	7	12
MACHINERIE (sauf électrique)			
Technologies avancées de fibres (AFT) inc. (Lennoxville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7531 — FTQ	8	13
Komatsu international (Canada) inc. (Candiac)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6617 — FTQ	9	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Les emballages Wipak Heat Seal inc. (Vaudreuil-Dorion)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	10	15
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Société de transport de Sherbrooke	Le Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434, SCFP — FTQ	11	16
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
A. de la Chevrotière limitée (Rouyn-Noranda)	Le Syndicat des employés de A. de la Chevrotière limitée «grossiste»	12	17
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
Les Employeurs du réseau ambulancier (diverses régions du Québec)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	13	19
NOTES TECHNIQUES			21

**Lab, Société en commandite, opérations Black Lake et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7649
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (525) 495
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 495
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2002
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2007
- **Date de signature :** 12 décembre 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Concierge et journalier

<u>12 déc. 2002</u>	
	/heure
début	15,64 \$ (15,41 \$)
après 3 ans	18,40 \$ (18,13 \$)

2. Opérateur de camion de roulage et autres occupations, 85 salariés

<u>12 déc. 2002</u>	
	/heure
début	17,60 \$ (17,34 \$)
après 3 ans	20,70 \$ (20,39 \$)

3. Électronicien classe « A-1 »

<u>12 déc. 2002</u>	
	/heure
début	20,48 \$ (20,18 \$)
après 3 ans	24,09 \$ (23,73 \$)

N.B. Le salarié (embauché après le 31 décembre 1996 reçoit 70 % du taux de salaire établi pour sa classification, 75 % du taux de salaire au début de l'année civile suivante) à l'emploi le 1^{er} janvier 2002 reçoit 85 % du taux normal de salaire. Par la suite, le pourcentage est augmenté de 5 % au début de chaque année civile sans dépasser le taux de la classification.

Augmentation générale

<u>12 déc. 2002</u>	<u>1^{er} mars 2005</u>	<u>1^{er} mars 2006</u>
1,5 % d'indemnité de vie chère	2 %	2 %

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2007 — janvier 2006

Mode de calcul

2007

Un montant équivalant à 0,10 \$/heure sera payé pour chaque augmentation de 0,5 % excédant 2 % de l'IPC d'octobre 2006 par rapport à celui de janvier 2006, et ce, jusqu'à un maximum de 2 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est versé dans la semaine du 28 février 2007 sous forme de montant forfaitaire, et ce, pour toutes les heures travaillées en 2006 jusqu'à un maximum de 40 heures/sem.

• **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,60 \$/heure — de 0 h à 8 h

Soir et nuit \overline{N} : 0,60 \$/heure — de 20 h à 8 h

Chef de groupe : 0,45 \$/heure

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : l'employeur fournit (paie 100 % du coût d'achat à raison de) 1 paire/an et le remplacement lorsque requis

Gants de travail : 2 paires/an et 1 paire supplémentaire lorsque requis

Lunettes de sécurité à 1, 2 ou 3 foyers : remplacement 1 fois/an lorsque requis et selon les modalités prévues

Outils personnels : remplacement lors d'un vol avec effraction ou d'un incendie jusqu'à un maximum 1 200 \$ après une franchise de 50 \$ payée par le salarié

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
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	5 sem.	taux normal ou 10 %
25 ans	6 sem.	taux normal ou 12 %

N.B. Toutefois, pour les congés des années 2003 et 2004, le salarié n'a droit qu'au pourcentage prévu. À compter de 2005, le salarié a droit à nouveau au taux normal ou au pourcentage, soit le plus élevé des deux.

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

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 doit fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime du régime de base d'assurance vie et de la protection pour décès et mutilation accidentels ; le salarié paie 100 % de la prime du régime facultatif d'assurance vie.

Le salarié paie (2 \$) 4 \$/sem./protection familiale et (1 \$) 2 \$/sem./protection individuelle. Pour des fins fiscales, 50 % de la contribution hebdomadaire jusqu'au premier dollar est affecté au paiement de l'assurance salaire et le reste est réparti dans une proportion de 85 %/15 % entre l'assurance maladie et les soins dentaires.

1. Assurance vie

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : montant équivalant au maximum de l'assurance emploi avec un minimum 465 \$/sem.

LONGUE DURÉE

Prestation : le salarié qui a 10 ans de service continu reçoit 500 \$/mois pour la durée de l'invalidité

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais admissibles jusqu'à un maximum de 10 000 \$/an après une franchise de 25 \$/an/protection individuelle et de 50 \$/an/protection familiale ; physiothérapeute, maximum 25 \$/traitement/salarié et 750 \$/an maximum ; remboursement des honoraires pour l'établissement de certificats médicaux, maximum 25 \$/certificat jusqu'à un maximum de 125 \$/an ; chiropraticien, maximum de 20 \$/traitement jusqu'à concurrence de 1 000 \$/personne/an ; remboursement de divers autres frais admissibles.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des soins de base, frais de restauration, chirurgie dentaire et prothèses, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/personne/an ; 1 000 \$ à vie pour les frais d'orthodontie ; les frais sont remboursés selon le guide des tarifs de 2001 pour la période du 1^{er} mars 2001 au 28 février 2003, celui de 2003 pour la période du 1^{er} mars 2003 au 28 février 2005 et celui de 2005 pour la période du 1^{er} mars 2005 au 28 février 2007.

5. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

Le salarié qui a 60 ans d'âge peut se prévaloir du programme spécial de retraite anticipée selon les modalités prévues [N].

2

Cambior inc., mine Géant Dormant (Val d'Or)
et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4796
— FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 140

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 140

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2002

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

• **Date de signature :** 25 novembre 2002

• **Durée normale du travail**
8 ou 12 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier/entretien

1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006
/heure 16,75 \$ (16,34 \$)	/heure 17,09 \$	/heure 17,43 \$	/heure 17,78 \$	/heure 18,14 \$

2. Mineur de chantier 2^e classe et autres occupations, 49 salariés

1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006
/heure 21,33 \$ (20,81 \$)	/heure 21,76 \$	/heure 22,20 \$	/heure 22,64 \$	/heure 23,09 \$

3. Guide électricien et guide mécanicien

1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006
/heure 23,49 \$ (21,97 \$)	/heure 23,96 \$	/heure 24,44 \$	/heure 24,93 \$	/heure 25,43 \$

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2004, et ce, pour toute la durée de la convention collective, la compagnie introduira un programme de prime trimestrielle de bonification du flux monétaire selon les modalités prévues lors des négociations **N**.

Augmentation générale

1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006
2,5 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Ajustement

	1 ^{er} août 2002
Guide électricien et guide mécanicien	0,95 \$/heure

• Primes

Soir et nuit : (0,45 \$/heure de 15 h à 23 h et de 19 h à 4 h, 0,50 \$/heure de 23 h à 7 h) 0,50 \$/heure — de 19 h à 7 h

Samedi : 4 \$/heure — si le salarié travaille sur un horaire normal

Dimanche : 50 % du taux horaire de base

5

Disponibilité :

4 heures au taux horaire de base — salarié requis par l'employeur d'être de garde ou muni d'un téléavertisseur le samedi, dimanche et jours fériés

équivalent de 1,6 heures au taux horaire de base — salarié requis par l'employeur d'être de garde ou muni d'un téléavertisseur pour toute autre journée ouvrable

Travail sous terre : le salarié de métier qui travaille sous terre reçoit (0,75 \$/heure) une prime à la productivité selon les modalités prévues.

- **Allocations**

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

Lunettes de sécurité de prescription : 120 \$/an maximum

Vêtements :

200 \$/an — salarié qui a 1 an de service continu au 1^{er} janvier
16 \$/mois travaillé — autres salariés

Outils personnels : remplacement en cas de bris ou de perte

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés mobiles**

3 jours/an

Les jours non utilisés sont monnayables à la fin de l'année de référence.

De plus, le salarié permanent a droit à 1 congé d'assiduité de 8 heures payées/période consécutive de 6 mois sans absence. Le salarié peut accumuler 2 jours et toute journée supplémentaire d'assiduité est payée au taux horaire de base.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

(2 jours payés et 3 jours sans solde) 16 heures au taux horaire de base et 24 heures sans solde

2. Congé d'adoption

(2 jours payés et 3 jours sans solde) 16 heures au taux horaire de base et 24 heures sans solde

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 45 000 \$
- mort accidentelle ou perte d'un membre : 45 000 \$
- conjoint : 8 000 \$
- enfant : 4 000 \$

En cas de décès du salarié, l'assurance fournit au conjoint un revenu mensuel de 50 % du salaire jusqu'à un maximum de 17 500 \$/an, payable pendant 2 ans.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 900 \$/sem. maximum pour une période maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire de base mensuel jusqu'à un maximum de 4 000 \$/mois pour une durée maximale de 24 mois, jusqu'à la retraite ou l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'hospitalisation, de chiropraticien, des médicaments et de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et de prévention, restauration et chirurgie ; à 50 % pour prothèses, ponts et couronnes ; à 50 % pour soins d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/personne ; remboursement des frais jusqu'à un maximum total de 1 700 \$/an/personne

4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement pour lunettes ou verres de contact, 150 \$/2 ans/salarié et **N** personne à charge

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant égal à 3 % du salaire de base du salarié, et ce, au fond de retraite REER-RPDB. À compter du 1^{er} août 2004 **N**, si un employé cotise 0,5 % de son salaire de base, la compagnie versera une contribution supplémentaire équivalente à 0,5 % de son salaire de base.

**Exceldor coopérative avicole, usine de Saint-Anselme et
Le Syndicat démocratique des salariés de la Co-op de
Dorchester — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (335) 450
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30 % ; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2007

- **Date de signature** : 11 décembre 2002

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

Certains mécaniciens **[N]**
moyenne de 40 heures/sem.

Gardien
12 heures/j, 24 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé classe «B»

1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} févr. 2005
/heure 15,61 \$ (15,15 \$)	/heure 15,84 \$	/heure 16,08 \$	/heure 16,31 \$	/heure 16,55 \$

1^{er} août 2005 1^{er} févr. 2006 1^{er} août 2006 1^{er} févr. 2007

/heure 16,80 \$	/heure 17,00 \$	/heure 17,20 \$	/heure 17,40 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

2. Mécanicien d'entretien détenteur d'un DEC

1 ^{er} août 2002	1 ^{er} août 2003	1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} févr. 2005
/heure 19,00 \$ (16,67 \$)	/heure 19,12 \$	/heure 19,25 \$	/heure 19,37 \$	/heure 19,50 \$

1^{er} août 2005 1^{er} févr. 2006 1^{er} août 2006 1^{er} févr. 2007

/heure 19,90 \$	/heure 20,00 \$	/heure 20,20 \$	/heure 20,40 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

N.B. (Le salarié qui a jusqu'à 9 mois d'ancienneté reçoit 85 % du taux de sa classification, 90 % de 9 mois à 18 mois, 95 % de 18 mois à 24 mois et 100 % du taux de sa classification à partir de 24 mois et plus d'ancienneté) Le nouveau salarié embauché après le 11 décembre 2002 reçoit 70 % du taux de sa classification dès son entrée en fonction, 75 % du taux après 6 mois d'ancienneté, 80 % après 1 an, 85 % après 18 mois, 90 % après 2 ans et 95 % après 30 mois. Après 3 ans d'ancienneté, le salarié reçoit 100 % du taux de sa classification.

Le nouveau salarié embauché avant le 11 décembre 2002 reçoit 85 % du taux de sa classification dès son entrée en fonction, 90 % du taux après 9 mois d'ancienneté, 95 % après 18 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit 100 % du taux de sa classification.

Au 1^{er} août 2002, 1^{er} août 2003, 1^{er} août 2004 et 1^{er} août 2005 respectivement, le préposé à l'éviscération bénéficie d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

Augmentation générale

Pour chacune des années de la convention collective, l'augmentation générale est variable selon les occupations.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} août 2002 au 11 décembre 2002. La rétroactivité est payée avant le 25 décembre 2002.

- **Primes**

Soir et nuit : 0,35 \$/heure

Samedi et dimanche **[N]**: 3 \$/heure — salarié de la maintenance qui travaille sur l'horaire normal de jour

Cartes de compétence :

(0,10 \$/heure — mécanicien d'entretien ou opérateur qui obtient un certificat de qualification professionnelle ou une licence dans la discipline pertinente selon la loi et la réglementation.)

0,25 \$/heure — frigoriste « B »

0,50 \$/heure — frigoriste « A »

0,10 \$/heure — bouilloire

Scolarité **[N]** :

1 \$/heure — DEP

2 \$/heure — DEC

1^{er} août 2002 1^{er} août 2003

0,16 \$/heure 0,21 \$/heure

Préposé à la réception des volailles vivantes :

1^{er} févr. 2004 1^{er} août 2004 1^{er} févr. 2005

0,26 \$/heure 0,31 \$/heure 0,36 \$/heure

7

- **Allocations**

Bottes de sécurité ou autre article vestimentaire non fourni par l'employeur :

31 juill. 2005
(80 \$) 100 \$/an 105 \$/an

— salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé au moins 4 mois pendant l'année

N.B. Si cette allocation s'avère insuffisante pour couvrir le coût d'achat de bottes de sécurité dans sa totalité, l'employeur comble la différence du coût d'achat sur présentation de pièces justificatives.

31 juill. 2005
(48 \$) 60 \$/an 63 \$/an

— salarié de la réserve spéciale qui a terminé sa période de probation et qui a travaillé à temps partiel au moins 4 mois pendant l'année

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

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

N.B. Le salarié de la réserve spéciale et **[N]** à temps partagé a droit, pour les jours fériés, à une compensation équivalant à 5,2 % du salaire normal pour les heures travaillées, payable chaque semaine.

Pour les jours fériés payés, le gardien a droit à une compensation équivalant à 5,2 % de son salaire normal payable chaque semaine.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a acquis son ancienneté a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines, incluant les 2 semaines de carence, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité qui peut atteindre 12 semaines supplémentaires. Elle peut également bénéficier d'un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximale de 1 an à compter de la date d'accouchement.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant 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'une durée maximale de 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; le total de la prime hebdomadaire payable par l'employeur ne peut excéder (11,91 \$) 12,91 \$/protection individuelle, 13,91 \$ à compter du 1^{er} août 2003, 14,91 \$ au 1^{er} août 2004, 15,91 \$ au 1^{er} août 2005 et 16,91 \$ au 1^{er} août 2006 et (15,50 \$) 16,50 \$/protection familiale, 17,50 \$ à compter du 1^{er} août 2003, 18,50 \$ au 1^{er} août 2004, 19,50 \$ au 1^{er} août 2005 et 20,50 \$ au 1^{er} août 2006. L'assurance salaire de courte durée est payée totalement par le salarié à l'intérieur de sa participation de 50 %.

N.B. L'employeur paie 6 \$/semaine/salarié à temps partiel et salarié de la réserve spéciale, pourvu que celui-ci ait travaillé pendant la semaine visée, le tout aux conditions de l'assurance groupe.

De plus **N**, l'employeur paie 5 \$/semaine/salarié à temps partagé et le salarié assume la différence du coût.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié à temps complet qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de congés de maladie comme suit :

Ancienneté	Durée
moins de 1 an	2 heures/mois, maximum 3 jours
1 an	4 jours
7 ans	5 jours
12 ans	6 jours

SALARIÉS DE L'ENTRETIEN MÉCANIQUE SUR HORAIRE 4-4 **N**

Ancienneté	Durée
moins de 1 an	2 heures/mois, maximum 2 jours
1 an	3 jours
7 ans	4 jours
12 ans	5 jours

Les congés non utilisés pendant l'année précédente sont payés dans les 30 jours suivant le 1^{er} janvier de chaque année.

N.B. Le gardien a droit aux congés de maladie au prorata de ses heures normales travaillées par rapport à la semaine normale de travail.

En ce qui concerne le salarié de la réserve spéciale, les congés de maladie leurs sont crédités en heures à raison de 60 %.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie 2,6 % du salaire normal et des heures supplémentaires (du salarié permanent, du salarié à temps partiel et de tout salarié de la réserve spéciale qui a complété sa période de probation, majoré de 1 % pour les fins de ce calcul) de tout salarié qui se qualifie légalement.

La Compagnie Commonwealth Plywood Itée (Princeville) et Le Syndicat national des salariés de veneer de Princeville — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (107) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 37 ; hommes : 63
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2011
- **Date de signature :** 2 décembre 2002
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., (42) 40 heures/sem.
- **Chauffeur de bouilloire**
8 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide-enrouleur et autres occupations

2 déc. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 9,75 \$ (9,45 \$)	/heure 10,05 \$	/heure 10,35 \$	/heure 10,65 \$	/heure 10,95 \$

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

/heure 11,25 \$	/heure 11,66 \$	/heure 12,08 \$	/heure 12,51 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

2. Opérateur d'écorceur, opérateur d'encolleuse et autres occupations, 65 salariés

2 déc. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 10,50 \$ (10,20 \$)	/heure 10,80 \$	/heure 11,10 \$	/heure 11,40 \$	/heure 11,70 \$

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

/heure 12,00 \$	/heure 12,41 \$	/heure 12,83 \$	/heure 13,26 \$
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

3. Opérateur de tour, chef de groupe/bouilloire et électromécanicien

2 déc. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
/heure 13,30 \$ (13,00 \$)	/heure 13,60 \$	/heure 13,90 \$	/heure 14,20 \$	/heure 14,50 \$
1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	
/heure 14,80 \$	/heure 15,21 \$	/heure 15,63 \$	/heure 16,06 \$	

Augmentation générale

2 déc. 2002	1 ^{er} avril 2003	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure
1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009	1 ^{er} avril 2010	
0,30 \$/heure	0,41 \$/heure	0,42 \$/heure	0,43 \$/heure	

N.B. Le nouveau salarié embauché à compter du 2 décembre 2002 reçoit 1 \$/heure de moins que le taux horaire prescrit pour son niveau d'emploi, et ce, tant que sa période de probation n'est pas complétée avec succès. Dans le cas de l'aide-enrouleur, du pileur de placage et du préposé à l'appariement, le taux horaire minimum est de 0,50 \$/heure de moins que le taux prévu à ces niveaux d'emploi. Par la suite, le salarié reçoit le taux horaire prévu pour son niveau d'emploi.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 2 décembre 2002 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 0,30 \$/heure pour toutes les heures rémunérées et pour la prime de quart dans la période du 31 mars 2002 au 2 décembre 2002.

Ajustements

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2008
Électromécanicien	minimum 0,25 \$/heure	minimum 0,25 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

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

Mode de calcul :

2005

Un montant variable selon le pourcentage d'augmentation de l'IPC est payé. Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2005 par rapport à celui d'avril 2004 est égal ou supérieur à 4 %, un montant est payé comme suit :

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

2006, 2007, 2008, 2009 et 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage sont payés sous forme de montants forfaitaires à la fin de chaque période concernée au salarié encore à l'emploi au moment du paiement.

• Primes

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2008
Soir : (0,35 \$) 0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,60 \$/heure
Nuit : (0,35 \$) 0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,75 \$/heure

Électromécanicien licence « C » \square : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité :

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2008
(100 \$) 105 \$/an maximum	110 \$/an maximum	115 \$/an maximum

remplacement lorsque requis — salarié de l'entretien

Outils personnels : remplacement des outils brisés ou perdus sur les lieux du travail — salarié de l'entretien

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé 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 : l'employeur paie (45 \$) 55 \$/mois/protection familiale et (20 \$) 25 \$/mois/protection individuelle.

5

Louisiana-Pacific Canada Ltd, division Québec-Maniwaki (Bois-Francis)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Louisiana-Pacific — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 127

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 ; hommes : 125

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2006
- **Date de signature** : 27 novembre 2002
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de 12 heures

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

N.B. Le salarié permanent sur l'équipe de 12 heures/j, soit d'une moyenne de 42 heures/sem., reçoit 2 heures de moins au taux normal pour chaque semaine complète de travail, cette somme étant portée à son crédit dans une banque de temps pour être reprise en congé ou être payée selon les modalités prévues.

Salaires

1. Journalier, salarié sur appel ou réserviste

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 15,99 \$ (15,52 \$)	/heure 16,31 \$	/heure 16,63 \$	/heure 17,13 \$	/heure 17,64 \$

2. Opérateur de finition A et autres occupations, 50 salariés

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 17,92 \$ (17,40 \$)	/heure 18,28 \$	/heure 18,65 \$	/heure 19,21 \$	/heure 19,78 \$

3. Électrotechnicien classe « A » et mécanicien classe « A »

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
/heure 21,60 \$ (20,97 \$)	/heure 22,03 \$	/heure 22,47 \$	/heure 23,15 \$	/heure 23,84 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2001	1 ^{er} nov. 2002	1 ^{er} nov. 2003	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005
3 %	2 %	2 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi au moment du paiement a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} novembre 2001 au 27 novembre 2002. La rétroactivité est payée au salarié dans les 24 jours suivant le 25 novembre 2002 et selon sa classification dans la période du 1^{er} novembre 2001 au 27 novembre 2002.

Primes

Soir et nuit : 0,45 \$/heure — salarié affecté à l'équipe de 12 heures

Chef d'équipe : 10 % du taux le plus élevé de son service

Samedi et dimanche : 50 % du taux normal — salarié sur horaire de 12 heures

Allocations

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Outils personnels:

200 \$/an ^{1^{er} mai 2003}
300\$/an

— mécanicien de maintenance, électrotechnicien et menuisier pour l'utilisation de leurs outils

De plus, l'employeur remplace les outils endommagés à l'occasion du travail effectué à l'usine.

Assurance contre le vol et l'incendie — outils personnels : la prime est payée par l'employeur — salarié de la maintenance

Jours fériés payés

11 jours/an

Congés mobiles

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

4 jours/an — salarié qui a 3 ans d'ancienneté

N.B. Les jours non utilisés sont remboursés avant le 15 janvier de l'année suivante, pourvu que le salarié ait travaillé au cours de l'année.

Congés annuels payés

Groupes 2 et 3 — horaire de 8 heures/j

Ancienneté		Durée	Indemnité
2001	2003		
1 an	1	min. 5 jours max. 7 jours*	4 %
4 ans	3	10 jours	6 %
8 ans	7	min. 10 jours max. 14 jours*	8 %

Groupe 1 — horaire de 12 heures/j

Ancienneté		Durée	Indemnité
2001	2003		
1 an	1	10 jours	4 %
4 ans	3	15 jours	6 %
8 ans	7	(15) 20 jours	8 %

* Le salarié peut compléter ces périodes respectivement à 10 jours et à 15 jours en se prévalant des dispositions prévues à la clause des congés mobiles ou autres congés ayant pu être accumulés.

Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 540 heures accumulées

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 540 heures accumulées

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie (50 \$/mois/protection familiale et 32 \$/mois/protection individuelle, et ce, pour les mois au cours desquels un salarié travaille ainsi que **R**) 50 % du montant de la prime prévue pour le salarié réserviste sans excéder

pour autant 50 \$/mois/protection familiale et 32 \$/ mois/ protection individuelle) 70 \$/mois/protection familiale et 44 \$/ mois/protection individuelle

1. Régime de retraite **N**

Dans les 90 jours suivant le 27 novembre 2002, les parties conviennent de mettre en place un REER collectif ou un régime de retraite à cotisation déterminée.

Cotisation : l'employeur paie 2,5 % du salaire gagné à l'intérieur de l'horaire normal du salarié admissible et 50 % de la contribution du salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire normal du salarié admissible.

N.B. Le salarié n'est pas tenu de contribuer au régime.

6

Quebecor World Graphique-Couleur (Laval) et Le Syndicat international des communications graphiques, local 555 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (162) 151
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 27 ; hommes : 124
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 13 décembre 2002
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/an
- **Équipe de nuit**
9 heures/j, 36 heures/sem.
- **Fin de semaine**
24 heures/sem. payées pour 30 heures — équipe de jour
33 heures/sem. payées pour 39 heures — équipe de nuit

• Salaires

1. Aide à la reliure

	1 ^{er} janv. 2002	30 mars 2003	27 juin 2004	2 oct. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
1 ^{re} année	9,88 \$ (9,09 \$)	10,15 \$	10,43 \$	10,72 \$
3 ^e année	11,10 \$ (10,20 \$)	11,41 \$	11,72 \$	12,04 \$

2. Premier pressier/28 X 40 sur presse à 6 couleurs avec C.P.C. et laque à base d'eau

	1 ^{er} janv. 2002	30 mars 2003	27 juin 2004	2 oct. 2005
	/heure	/heure	/heure	/heure
	30,47 \$ (29,65 \$)	31,31 \$	32,17 \$	33,05 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	30 mars 2003	27 juin 2004	2 oct. 2005
2,75 %	2,75 %	2,75 %	2,75 %

Ajustement

	1 ^{er} janv. 2002
Aide à la reliure 3 ^e année	0,60 \$/heure

N.B. Pour l'aide à la reliure 1^{re} année et 2^e année, l'ajustement est accordé au prorata d'un pourcentage établi.

Régime de partage des gains

Un régime de partage des gains est applicable, sous forme de montants forfaitaires, à tout salarié permanent qui ne bénéficie pas actuellement d'une rémunération à commission ou d'une rémunération incitative.

Le salarié permanent à l'emploi le 1^{er} janvier et encore à l'emploi le 31 décembre de la même année a droit aux montants forfaitaires suivants :

Si le budget BALL est atteint, le salarié a droit à un montant équivalant à 2 % de son salaire normal.

Si le budget BALL est dépassé de 4 %, le salarié a alors droit à un montant équivalant à 0,25 % de son salaire normal.

Si le budget est dépassé de 6 %, le salarié a droit à un montant équivalant à 0,25 % de son salaire normal.

Si le budget BALL est dépassé de 8 %, le salarié a droit à un montant équivalant à 0,25 % de son salaire normal.

Si le budget BALL est dépassé de 10 %, le salarié a droit à un montant équivalant à 0,25 % de son salaire normal.

Les montants dus au salarié permanent sont payés vers la fin du mois de février suivant la fin de l'exercice financier.

• Primes

Soir : 1,50 \$/heure ou 10 % du taux normal, soit le plus avantageux des deux

Nuit sur horaire normal ou sur horaire de 12 heures : 1,50 \$/heure, 1,60 \$/heure à compter du 1^{er} janvier 2002 ou 10 % du taux horaire, 12 % à compter du 1^{er} janvier 2002, soit le plus avantageux des deux

Aide adéquat : 2 \$/heure — aide général qui est intégré à l'équipe d'une presse comme troisième homme

• Allocations

Chaussures de sécurité : 26 mai 2002
180 \$ maximum/2 ans
160 \$ maximum/2 ans

1^{er} juill. 2004

200 \$ maximum/2 ans

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié du département des presses et reliure

• Jours fériés payés

(10) 11 jours/an

• Congés annuels payés

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

- **Droits parentaux** **N**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié. À compter du 1^{er} janvier 2003, la prime est payée à 100 % par l'employeur à l'exception de l'assurance salaire de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

7

**Cheminées Sécurité international Itée (Laval)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
Cheminées Sécurité Itée — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (174) 209
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 23 % ; hommes : 77 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006
- **Date de signature** : 20 décembre 2002

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

Quart de nuit
5 jours/sem., 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, 100 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
après 90 jours	/heure 10,06 \$ (9,67 \$)	/heure 10,36 \$	/heure 10,67 \$	/heure 10,99 \$
après 12 mois	11,63 \$ (11,18 \$)	11,98 \$	12,34 \$	12,71 \$

2. Outilleur « A »

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure	20,13 \$ (19,36 \$)	20,74 \$	21,36 \$	22,00 \$

(N.B. Il existe un système de boni de performance **R**.)

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
4 %	3 %	3 %	3 %

- **Primes**

Soir : 0,70 \$/heure

Nuit : 0,95 \$/heure

Chef d'équipe : le salaire du plus haut salarié régulièrement et normalement attiré à son équipe plus 1 \$; la prime ne sera pas inférieure au taux de la classe 8 majorée de 1 \$

Formation : 1 \$/heure — salarié appelé à donner de la formation sur une base volontaire

- **Allocations**

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

Souliers de sécurité : 85 \$ maximum/an — salarié qui a terminé sa période d'essai

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

Outils personnels : 150 \$ maximum/an et remplacement au besoin des outils brisés non garantis — outilleur, mécanicien, soudeur spécialisé et préposé entretien bâtiment

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **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 %
13 ans	4 sem.	9 %
15 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance.

Sur demande, la salariée a droit à un congé sans solde supplémentaire d'une durée maximale de 12 mois. Ce congé inclut le congé parental prévu par la loi.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pour toute la durée prescrite par le certificat médical, et ce, si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la salariée.

2. Congé de paternité

2 jours payés et **N** 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et **N** 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur pour le salarié qui a terminé sa période de probation.

Le régime de base inclut une assurance vie, une assurance en cas de mutilation et une assurance salaire de courte durée et de longue durée.

Prime : l'employeur paie un montant variant de 5,83 \$ à 9,17 \$/protection de base, de 9,59 \$ à 12,94 \$/protection individuelle et de 17,54 \$ à 20,89 \$/protection familiale. À compter du 1^{er} mars 2003, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

N.B. Pour tenir compte du facteur d'indexation des différentes couvertures, le régime est indexé annuellement selon les différents facteurs d'inflation. La première indexation est effective au renouvellement du régime le 1^{er} mars 2003 [N].

Les parties conviennent de former un comité paritaire dont le mandat sera, entre autres choses, d'apporter les changements nécessaires à la couverture des garanties pour assurer le respect des coûts advenant une augmentation du coût du régime due à une cause autre que l'indexation [N].

1. Congés de maladie

Au début de chaque année civile, le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à un crédit de 32 heures de congé de maladie.

Les heures de maladie sont accordées par tranche minimale de 4 heures.

Les heures non utilisées sont payées au salarié (à la dernière paie entre le 24 et le 31 décembre de chaque année) sur la première paie marquant le retour au travail du salarié à la suite des congés de la période des fêtes ou [N] en compensation des jours non rémunérés couvrant le congé de la période des fêtes.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au REER du salarié pour un montant équivalant à celui payé par le salarié jusqu'à un maximum de 6 \$/sem. ; la contribution maximale de l'employeur est de 250 \$/année civile/salarié.

8

Technologies avancées de fibres (AFT) inc.
(Lennoxville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7531
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (117) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 150
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 21 septembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 21 septembre 2005
- **Date de signature :** 18 octobre 2002

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

24 heures/sem., payées pour 40 heures

• Salaires

1. Journalier/SDP

	22 sept. 2002	22 sept. 2003	22 sept. 2004
	/heure	/heure	/heure
minimum	12,25 \$ (11,95 \$)	12,55 \$	12,87 \$
maximum	15,25 \$ (14,95 \$)	15,55 \$	15,87 \$

2. Opérateur de machines et autres occupations, 42 salariés

	22 sept. 2002	22 sept. 2003	22 sept. 2004
	/heure	/heure	/heure
minimum	15,29 \$ (14,93 \$)	15,65 \$	16,03 \$
maximum	18,29 \$ (17,93 \$)	18,65 \$	19,03 \$

3. Électricien 1

	22 sept. 2002	22 sept. 2003	22 sept. 2004
	/heure	/heure	/heure
minimum	17,27 \$ (16,87 \$)	17,67 \$	18,09 \$
maximum	20,27 \$ (19,87 \$)	20,67 \$	21,09 \$

N.B. Le taux minimum de la classe est inférieur de 3 \$ au taux maximum avec une progression de 0,75 \$/6 mois, et ce, jusqu'au maximum de la classe. Le taux applicable au niveau de la classe est révisé à la date des augmentations annuelles subséquentes.

Augmentation générale

22 sept. 2002	22 sept. 2003	22 sept. 2004
2 %*	2 %*	2 %*

* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2003-2004 — août 2003
2004-2005 — août 2004

Mode de calcul

2003-2004

Si l'augmentation de l'IPC d'août 2004 par rapport à celui d'août 2003 excède 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2004-2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé sera intégré aux taux de salaire le 21 septembre 2003 et le 21 septembre 2004 respectivement.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées au besoin par l'employeur lorsque requis. Le remplacement est fait jusqu'à un maximum de (85 \$) 100 \$/ paire.

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

Lunettes de sécurité : remboursement à 100 % du coût des lentilles et un maximum de (30 \$) 40 \$/an pour la monture au besoin ; remboursement des verres antireflets jusqu'à un maximum de 30 \$/24 mois.

De plus, l'employeur défraie le coût de remplacement et de réparation des lunettes de sécurité d'ordonnance endommagées pendant le travail à l'usine ainsi que le coût de l'examen de la vue.

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	2 sem.	4,0 % ou 80 fois le taux horaire normal
5 ans	3 sem.	6,0 % ou 120 fois le taux horaire normal
10 ans	3 sem.	7,0 % ou 140 fois le taux horaire normal
11 ans	3 sem.	7,5 % ou 150 fois le taux horaire normal
12 ans	4 sem.	8,0 % ou 160 fois le taux horaire normal
20 ans	5 sem.	11,0 % ou 220 fois le taux horaire normal

* Soit le plus élevé des deux.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur à l'exception de l'assurance salaire de longue durée et des assurances facultatives qui sont payées à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :
salarié — 100 % du salaire annuel

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire

N.B. L'assurance couvre le salarié dans les cas d'hospitalisation, de maladie et d'accident hors travail d'une durée de 1 jour à 6 mois.

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel

Début : pour une invalidité de plus de 6 mois

2. Soins dentaires

Frais assurés : les frais sont remboursés majoritairement à 90 % jusqu'à un maximum de 1 500 \$/personne assurée/année civile

N.B. Le régime de soins dentaires comprend le coût des pièces et accessoires nécessaires à l'installation normale d'une prothèse dentaire pour le salarié admissible **[N]**.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 0,35 \$/heure/salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/sem. au Fonds de pension du Syndicat des métallos.

N.B. Le salarié qui participe déjà au régime « CAE » au 31 mars 2002 et qui exprime par écrit sa volonté de ne pas bénéficier d'une contribution de l'employeur reçoit un montant forfaitaire équivalent à 0,30 \$/heure jusqu'à un maximum de 40 heures/sem.

Komatsu international (Canada) inc. (Candiac) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6617 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (190) 210

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 4 ; hommes : 206

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 24 août 2002

• **Échéance de la présente convention** : 24 août 2005

• **Date de signature** : 3 octobre 2002

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Concierge

25 août 2002 25 août 2003 25 août 2004

/heure	/heure	/heure
20,21 \$	20,66 \$	21,11 \$
(19,76 \$)		

2. Assembleur—réparateur et autres occupations, 65 salariés

25 août 2002 25 août 2003 25 août 2004

/heure	/heure	/heure
22,08 \$	22,53 \$	22,98 \$
(21,63 \$)		

3. Électronicien

25 août 2002 25 août 2003 25 août 2004

/heure	/heure	/heure
23,31 \$	23,76 \$	24,21 \$
(22,86 \$)		

Augmentation générale

25 août 2002 25 août 2003 25 août 2004

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

• **Primes**

Soir et nuit : 0,80 \$/heure

(Licence « A-2 » : 0,50 \$/heure **[R]**)

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 1 paire/an

Outils personnels : remplacement des outils brisés au travail

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

• **Jours fériés payés**

(15) 14 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
15 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % des gains hebdomadaires sans maximum

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 200 \$/mois

3. Assurance maladie

Frais assurés : soins de chiropraticien, ostéopathe, podiatre, psychologue et massothérapeute jusqu'à un maximum de 300 \$/an sans limite par visite

4. Soins dentaires

Frais assurés : maximum 1 200 \$/an

5. Soins oculaires

Frais assurés : (150 \$) 250 \$/24 mois

6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

N.B. Les parties conviennent que l'employeur offrira aux salariés de 59 ans d'âge en date du 3 octobre 2002 la possibilité de se prévaloir d'une retraite anticipée sans réduction actuarielle, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans dans le cadre du projet de restructuration.

**Les emballages Winpak Heat Seal inc. (Vaudreuil-Dorion)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 200

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 80 ; hommes 120

• **Statut de la convention :** première convention

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la présente convention :** 8 novembre 2005

• **Date de signature :** 14 novembre 2002

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

Opérations continues

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

• **Salaires**

1. Aide-opérateur/découpage et nettoyeur

	9 nov. 2002	9 nov. 2003	9 nov.2004
début	/heure 9,70 \$	/heure 9,96 \$	/heure 10,26 \$
après 6 mois	10,00 \$	10,27 \$	10,58 \$

2. Cariste, préposé à la réception et autres occupations, 110 salariés

	9 nov. 2002	9 nov. 2003	9 nov.2004
début	/heure 12,29 \$	/heure 12,62 \$	/heure 13,00 \$
après 3 ans	14,40 \$	14,79 \$	15,23 \$

3. Électricien licence « A-2 » et électrotechnicien

	9 nov. 2002	9 nov. 2003	9 nov.2004
début	/heure 22,00 \$	/heure 22,59 \$	/heure 23,27 \$
après 1 an	23,00 \$	23,62 \$	24,33 \$

Augmentation générale

9 nov. 2003	9 nov. 2004
2,7 %	3 %

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 9 novembre 2002 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2,5 % des gains bruts entre le 1^{er} janvier 2002 et le 9 novembre 2002. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 9 novembre 2002.

• **Primes**

Soir : 1 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : 1,50 \$/heure — de 23 h à 7 h

Disponibilité : 2 heures/jour au taux normal — mécanicien A et B, électricien A-2 et C, électrotechnicien, cariste, technicien aux encres, préposé aux commandes incluant le « senior » ainsi que le préposé à la réception et à l'expédition qui, à la

demande de l'employeur, doivent être disponibles pour être appelés au travail en dehors des heures normales pour effectuer un travail imprévu.

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Formation : 1 \$/heure — salarié appelé à agir à titre de formateur

HORAIRE DE 12 HEURES

Jour : 1 \$/heure — de 7 h à 19 h

Nuit : 1,50 \$/heure — de 19 h à 7 h

Fin de semaine :

5 \$/heure — travail effectué de vendredi 23 h à samedi 23 h

50 % du taux horaire — travail effectué de samedi 23 h à dimanche 23 h

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 100 \$/période de 12 mois

Lunettes de sécurité de prescription : 150 \$/période de 24 mois pour le coût d'achat et l'examen de la vue

Outils : 300 \$/an — électricien, mécanicien, électrotechnicien et ajusteur de matrices

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2002	2005		
1 an	1	2 sem.	4 %
5 ans	5	3 sem.	6 %
10 ans	10	4 sem.	8 %
20 ans	19	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines continues.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né avant le début de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines qui se termine au plus tard 8 semaines après l'accouchement.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour les options facultatives qui sont payées par le salarié.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Société de transport de Sherbrooke
et

Le Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434, SCFP — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (114) 116

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 9 ; hommes : 107

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** chauffeurs

• **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2002

• **Échéance de la présente convention :** 28 février 2006

• **Date de signature :** 29 novembre 2002

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

• Salaires

1. Chauffeur, 116 salariés

1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} sept. 2002	29 nov. 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
/heure 19,11 \$ (18,74 \$)	/heure 19,21 \$	/heure 19,31 \$	/heure 19,79 \$	/heure 20,28 \$

1^{er} mars 2005

/heure
20,79 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} sept. 2002	29 nov. 2002	1 ^{er} mars 2003	1 ^{er} mars 2004
2 %	0,5 %	0,5 %	2,5 %	2,5 %

1^{er} mars 2005

2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 29 novembre 2002 ou qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} mars 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} mars 2002 au 29 novembre 2002. La rétroactivité est versée par dépôt direct séparé de celui de la paie normale dans les 30 jours suivant le 29 novembre 2002.

• Indemnité de vie chère

Référence :

Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2003 — février 2002
2004 — février 2003
2005 — février 2004

Mode de calcul

2003

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de février 2003 par rapport à celui de février 2002 excède 2,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

2004-2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent est intégré s'il y a lieu, au taux de salaire en vigueur les 1^{er} mars 2003, 1^{er} mars 2004 et 1^{er} mars 2005 respectivement, et ce, dans les 15 jours qui suivent la publication de l'IPC concerné. Toute rétroactivité due à ce titre est versée, par dépôt direct autre que celui de la paie normale, dans les 30 jours qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de février de l'année concernée.

• Primes

Amplitude :

(6,75 \$) 7 \$/jour — salarié qui doit combler une affectation régulière journalière excédant 10 h 30 ou 11 h 30 durant la période estivale, à l'exception du salarié de réserve
(11,50 \$) 12 \$/jour — plus de 11 h à 11 h 30
(16,25 \$) 17 \$/jour — plus de 11 h 30 à 12 h

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés mobiles

5 jours/an

Les jours non utilisés à la fin de chaque année (peuvent être) sont monnayés.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

(2 jours payés et 3 jours sans solde) 5 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à 2 jours sans solde [N].

4. Congé parental [N]

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/an. À la fin de chaque année, les jours non utilisés (peuvent être) sont monnayés au taux horaire normal en vigueur.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

12

A. de la Chevrotière limitée (Rouyn-Noranda) et

Le Syndicat des employés de A. de la Chevrotière limitée « grossiste »

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 142

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 2 ; hommes : 140

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** commerce de gros

• **Échéance de la convention précédente :** 26 janvier 2002

• **Échéance de la présente convention :** 28 octobre 2006

• **Date de signature :** 12 décembre 2002

• **Durée normale du travail**

Entrepôt et garage

(5 jours/sem.) 8 heures/j, 40 heures/sem.

Transport

40 heures/sem. ou l'équivalent en kilométrage ou une combinaison des deux

• Salaires

1. Emballeur de fruits et légumes

3 nov. 2002		2 nov. 2003	
début	/heure 9,10 \$ (8,97 \$)	début	/heure 9,10 \$
après 9 600 heures	12,24 \$ (12,06 \$)	après 11 300 heures	12,48 \$
31 oct. 2004		30 oct. 2005	
/heure	/heure		
9,10 \$	9,24 \$		
12,73 \$	12,92 \$		

2. Expéditeur épicerie et fruits/légumes, préposé aux routes et autres occupations, 91 salariés

3 nov. 2002		2 nov. 2003	
début	/heure 13,76 \$ (13,56 \$)	début	/heure 13,76 \$
après 9 600 heures	18,35 \$ (18,08 \$)	après 11 300 heures	18,72 \$
31 oct. 2004		30 oct. 2005	
/heure	/heure		
13,76 \$	13,97 \$		
19,09 \$	19,38 \$		

3. Chef d'équipe

3 nov. 2002		2 nov. 2003	
début	/heure 14,35 \$ (14,14 \$)	début	/heure 14,35 \$
après 9 600 heures	19,03 \$ (18,75 \$)	après 11 300 heures	19,41 \$
31 oct. 2004		30 oct. 2005	
/heure	/heure		
14,35 \$	19,80 \$		
14,57 \$	20,10 \$		

N.B. Il existe des salariés payés au kilométrage.

Augmentation générale

3 nov. 2002	2 nov. 2003	31 oct. 2004	30 oct. 2005
1,5 %*	2 %*	2 %*	1,5 %

* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Nuit : (1 \$) 1,25 \$/heure, (après 17 h) entre 17 h et 6 h — (salariés des services entrepôt et garage et exceptionnellement, 4 chauffeurs sur les postes suivants : gazoline et camion de cour, livraison Val d'Or, livraison Rouyn et cour ainsi que livraison Amos) tous les salariés rémunérés à un taux horaire

(Chauffeur affecté à la route de gravier, LG4, LA1 et LA2 (R))

(25 \$ — km 544, LG4 à LA1)

(35 \$ — km 544, LA2)

Préposé aux produits congelés : (0,75 \$) 1 \$/heure de plus que le taux de préposé aux commandes

(Responsable de la section de l'emballage des fruits et légumes R : 0,75 \$/heure de plus que le taux de l'emballeur de fruits et légumes)

Remplacement du contremaître : 100 \$/sem.

Remplacement de l'adjoint du contremaître : 50 \$/sem.

Formateur (N) : 0,50 \$/heure — pour toute heure durant laquelle un salarié donne de l'entraînement

Boni de Noël : le salarié à l'emploi le 15 décembre a droit à :

SALARIÉ PERMANENT

Service continu	Montant
3 mois	150 \$
6 mois	300 \$
9 mois	450 \$
1 an et plus	600 \$

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

0,25 \$/heure travaillée au cours des 12 mois précédant le 15 novembre, maximum 500 \$

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — chauffeur

Chaussures de sécurité : 1 paire/an fournie ou le coût d'achat jusqu'à concurrence de 100 \$/an

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

• Jours fériés payés

11 jours

N.B. Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à 0,004 % du total de ses gains de l'année de référence, jusqu'à l'équivalent d'une journée de salaire.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

4 jours payés

2. Congé d'adoption

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

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

SALARIÉ PERMANENT

Prime : payée à 100 % par l'employeur

N.B. À compter du 1^{er} septembre 2005, toute augmentation des primes sera assumée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié (N).

SALARIE À TEMPS PARTIEL

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et l'assurance maladie ; payée à 40 % par l'employeur et à 60 % par le salarié pour l'assurance salaire.

N.B. Le salarié à temps partiel qui désire une protection familiale d'assurance maladie doit payer la différence de coût.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a complété sa période de probation a droit à des congés payés au taux normal comme suit :

Service continu	Nombre de jours
1 an	6 jours/an
4 ans	8 jours/an
8 ans et plus	10 jours/an

Le salarié qui a moins de 12 mois de service continu au 15 mai a droit à une indemnité proportionnelle à la durée de son service.

Les jours non utilisés au 31 mai sont payés le ou avant le 15 juin de chaque année ou au moment de la prise de vacances estivales.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour (3 %) 3,5 % du salaire du salarié, 4,5 % à compter du 30 octobre 2005.

13

Les Employeurs du réseau ambulancier (diverses régions du Québec) et Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (481) 428
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 56 ; hommes : 372
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** techniciens ambulanciers
- **Échéance de la convention précédente :**
30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2005
- **Date de signature :** 15 novembre 2002
- **Durée normale du travail**
moyenne de 38,75 heures/sem.

N.B. Il existe un horaire de type 7/14 qui consiste en une période de 168 heures de faction et en une période de récupération de 168 heures, le tout à l'intérieur de 14 jours.

Il existe également un horaire de type 8/14 qui consiste en une période de 192 heures de faction et en une période de récupération de 144 heures, le tout à l'intérieur de 14 jours.

Dans les deux cas précédents, le salarié est réputé travailler 40 heures/semaine pour le calcul de la paie.

• Salaires

1. Technicien ambulancier, 418 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} avril 2003
	/heure	/heure
échel. 1	15,77 \$ (15,39 \$)	16,09 \$
échel. 12	22,00 \$ (21,46 \$)	22,44 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} avril 2003
2,5 %	2 %

N.B. À compter du 1^{er} juillet 2003, les taux de salaire seront ajustés selon les paramètres généraux négociés et convenus entre les parties dans le cadre des négociations du secteur de la santé et des services sociaux.

Montants forfaitaires

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

Le salarié dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003 a droit, dans les 30 jours suivant la rupture du lien d'emploi, à un montant forfaitaire équivalant à 2 % du taux de salaire et du montant des bénéfices applicables pour toutes les heures payées entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003 à la condition qu'il n'ait pas indiqué à son employeur qu'il y renonce à l'intérieur d'un délai de 7 jours suivant sa fin d'emploi.

• Primes

Disponibilité : 1,37 \$/heure — salarié affecté à des horaires de garde

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit un montant équivalant à 5,3 % du salaire versé sur chaque paie, et ce, en compensation pour les jours fériés payés.

• Congés mobiles

3 jours/an

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit un montant équivalant à 8 % ou 10 % des gains totaux gagnés entre le 1^{er} mai et le 30 avril précédent, selon qu'il a droit à 4 ou 5 semaines de vacances tel que prévu à la convention collective de travail.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé.

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

De plus, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité établi sur une durée maximale de 2 ans sans solde. La salariée qui ne se prévaut pas de ce congé a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service a droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi. Pour chacune des semaines pendant lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance emploi, elle a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit, cette indemnité étant calculée selon les modalités prévues. Enfin, pour chacune des semaines qui suivent, la salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base versé par l'employeur.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 12 semaines. Cependant, si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

De plus, le salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité établi sur une durée maximale de 2 ans sans solde. Le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que le conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé prévu de 10 semaines a droit à un congé d'une durée de 5 jours dont les 2 premiers sont payés. Cependant, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

La ou le salarié a également 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 sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en un congé avec solde.

Sur demande écrite, la ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint, a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines, conformément aux dispositions déjà prévues.

De plus, la ou le salarié a droit à une prolongation du congé d'adoption prévu de 10 semaines, et ce, établi sur une durée maximale de 2 ans sans solde. La ou le salarié qui ne se prévaut pas de ce congé a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé parental

La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans ou du congé partiel sans solde de 2 ans prévus peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment où elle le décide et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée et du régime de soins dentaires. De plus, le salarié paie la différence entre la prime d'assurance

salaires de courte durée et la moitié de la prime totale du régime d'assurance collective, l'autre moitié étant assumée par l'employeur. Toutefois, si la prime d'assurance salaire devient supérieure à 50 % de la prime totale, l'employeur et le salarié paient respectivement 50 % de la prime totale de l'assurance collective à l'exclusion des soins dentaires.

Le régime d'assurance groupe est facultatif pour le salarié à temps partiel qui travaille en moyenne 20 heures/semaine et s'il décide de s'assurer, il est alors soumis aux mêmes conditions pour le paiement des primes que celles déjà prévues pour les autres salariés.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel
- mort accidentelle : 2 fois le salaire annuel

2. Congés de maladie

Le salarié à temps plein a droit à un crédit de 6,4 heures/mois de service rémunéré jusqu'à un maximum de 76,8 heures/an.

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

Le salarié à temps complet sur un horaire 7/14 a droit à un crédit de 13,44 heures de faction/mois jusqu'à un maximum de 161,28 heures/année civile. Les heures non utilisées au 30 novembre sont payées au salarié selon les modalités prévues.

Le salarié à temps complet sur un horaire 8/14 a droit à un crédit de 15,36 heures de faction/mois jusqu'à un maximum de 184,32 heures/année civile. Les heures non utilisées au 30 novembre sont payées au salarié selon les modalités prévues.

N.B. Le salarié à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, à un montant équivalant à 4 % du salaire versé sur chaque paie.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais admissibles pour les médicaments, une chambre d'hôpital et pour le plan médical majeur prévu.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 4,3 % du salaire du salarié.

N.B. Certaines mesures temporaires et volontaires qui pourront varier pour chacune des années d'application seront mises en place afin d'améliorer les bénéfices des salariés susceptibles de prendre leur retraite à court terme.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 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.

Les taux des apprentis et des salariés en période d'essai ou de probation n'apparaissent habituellement pas dans les tableaux.

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 et de Julie Giguère, sous la supervision de Josée Marotte.