

# 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 50 salariés

**Notes techniques** 35

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2003-10-29)*

**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
<b>ALIMENTS</b>			
J.M. Smucker Canada inc. (Sainte-Marie de Beauce)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, local 480 — FTQ	1	4
Multi-Markes Inc., usine de Beauport	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la boulangerie Doyon — CSN	2	5
Agropur, coopérative agro-alimentaire (Granby)	Le Syndicat des salariés et salariées de la fromagerie — CSD	3	6
<b>PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE</b>			
Maax Canada inc. (Lachine)	L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres travailleurs ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ	4	7
Spartech plastiques, extrusion de feuilles et rouleaux, division de Spartech Canada inc. (Granby)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 132-Q — FTQ	5	8
<b>BOIS</b>			
Jeld-Wen of Canada Ltd, division Produits Moulurés Précision (Saint-Apollinaire)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des Produits Moulurés Précision — CSN	6	9
Scieries Saguenay limitée (La Baie)	Le Syndicat national des employés de Scieries Saguenay — CSN et La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN	7	10
<b>FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Métaux Integris limitée (Laval)	L'Association des employés de Métaux Integris	8	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>MACHINERIE (sauf électrique)</b>			
Denharco inc. (Saint-Hyacinthe)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	9	12
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Collins & Aikman Canada inc., usine de Farnham	Le Syndicat de Collins & Aikman de Farnham — CSD	10	14
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b>			
CAE inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 522 — FTQ	11	15
<b>PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
Owens-Illinois Canada Corp., usine de Montréal	Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 206G — FTQ	12	16
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b>			
Solutia Canada inc., usine de Montréal (LaSalle)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 762 — FTQ	13	18
Sico inc. (Longueuil)	Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Longueuil — CSN	14	19
<b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Alimentation Verreault, Marché Métro (La Baie)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Métro La Baie — CSN	15	21
<b>SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Matane	Le Syndicat des employés municipaux de Matane	16	22
La Ville de Terrebonne	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Terrebonne — CSN	17	24
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
La Corporation de l'École polytechnique (Montréal)	Le Syndicat des employés de l'École polytechnique (SEBEP), section locale 1604 du SCFP — FTQ	18	25
L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)	Le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (personnel de recherche)	19	27
L'Université Laval (Sainte-Foy)	Le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval, SCFP section locale 2500 — FTQ	20	29
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Cara cuisine de l'air (Dorval)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, local 1900 — FTQ	21	31
Legacy Hotels Corporation Fairmont Le Château Frontenac (Québec)	Le Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac — CSD	22	32
<b>AUTRES SERVICES</b>			
Parc Six Flags Montréal, SEC (Montréal)	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, SCFP — FTQ	23	34
NOTES TECHNIQUES .....			35

**J. M. Smucker Canada inc. (Sainte-Marie de Beauce)  
et  
Le Syndicat international des travailleurs et  
travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac,  
local 480 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 10 ; hommes : 90
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 27 avril 2002
- **Échéance de la présente convention** : 27 avril 2007
- **Date de signature** : 11 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Travail général

27 avril 2002	27 avril 2003	27 avril 2004	27 avril 2005	27 avril 2006
/heure 16,77 \$ (16,36 \$)	/heure 17,10 \$	/heure 17,45 \$	/heure 17,80 \$	/heure 18,24 \$

##### 2. Équipe de cuisson, 18 salariés

27 avril 2002	27 avril 2003	27 avril 2004	27 avril 2005	27 avril 2006
/heure 17,88 \$ (17,44 \$)	/heure 18,23 \$	/heure 18,60 \$	/heure 18,97 \$	/heure 19,44 \$

##### 3. Électricien détenteur de licence A-2

27 avril 2002	27 avril 2003	27 avril 2004	27 avril 2005	27 avril 2006
/heure 21,33 \$ (20,81 \$)	/heure 21,76 \$	/heure 22,19 \$	/heure 22,64 \$	/heure 23,20 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux en vigueur pour sa fonction, et ce, à compter de sa 1<sup>ère</sup> journée de travail. Par la suite, le taux est majoré de 0,50 \$/heure chaque 6 mois civils, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de sa fonction. Cette disposition ne s'applique pas aux électriciens, électromécaniciens, camionneurs de cour, mécaniciens et apprentis mécaniciens à l'entretien.

#### Augmentation générale

27 avril 2002	27 avril 2003	27 avril 2004	27 avril 2005	27 avril 2006
2,5 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 27 avril 2002 au 11 juillet 2003. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 11 juillet 2003.

#### • Primes

**Soir**: 0,40 \$/heure — si 50 % et plus des heures travaillées se situent entre 18 h et 24 h

**Nuit** : (0,60 \$) 0,75 \$/heure — si 50 % et plus des heures travaillées se situent entre 0 h et 6 h

**Chef de groupe** : 0,45 \$/heure

**Entraînement du personnel** : (0,40 \$) 0,45 \$/heure — si le salarié accomplit simultanément une tâche adjacente

**Samedi** : 0,55 \$/heure — salarié de l'entretien et entretien sanitaire qui travaille sur le quart de jour au cours de sa semaine normale de travail

**Disponibilité** : 50 % du temps normal/8 heures — salarié de l'entretien

Attestation de mécanicien de machinerie fixe classe 3 **N** : 0,50 \$/heure — salarié qui détient l'attestation et occupe le poste

**Préposé à la production N** : 0,30 \$/heure — salarié de l'expédition-réception qui occupe le poste de préposé à la production

#### • Allocations

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

**Équipement ou vêtement spécial** : fourni par l'employeur lorsque requis

**Souliers de sécurité** : fournis par l'employeur lorsque requis

#### • Jours fériés payés

12 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
6 ans	3 sem.	7 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %
35 ans	7 sem.	14 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

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

##### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté et plus a droit au 31 octobre de chaque année à un crédit maximum de 5 jours/an.

Le salarié qui complète 6 mois de service après le 31 octobre a droit à un crédit maximum de 5 jours à raison de 1 jour/2 mois civils complets selon les mois à courir à partir de la date où il complète son 6 mois d'ancienneté jusqu'au 31 octobre suivant.

Les jours non utilisés sont remboursés au plus tard le 30 novembre pour l'année se terminant le 31 octobre précédent.

**Multi-Marques Inc., usine de Beauport  
et  
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la  
boulangerie Doyon — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (121) 123
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 36 ; hommes : 87
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2008
- **Date de signature :** 4 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général/pâtisserie

	4 juill. 2003	30 mai 2004	29 mai 2005	4 juin 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	9,53 \$ (8,50 \$)	9,74 \$	9,96 \$	10,26 \$
après 12 mois	10,26 \$ (9,21 \$)	10,49 \$	10,73 \$	11,05 \$

**3 juin 2007**

/heure  
10,57 \$  
11,38 \$

2. Opérateur four/étuve, expéditeur et autres occupations,  
23 salariés

	4 juill. 2003	30 mai 2004	29 mai 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	17,05 \$ (16,55 \$)	17,43 \$	17,82 \$	18,35 \$	18,90 \$

3. Électromécanicien avec carte de compétence

	4 juill. 2003	30 mai 2004	29 mai 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	19,20 \$ (18,64 \$)	19,63 \$	20,07 \$	20,67 \$	21,29 \$

**Augmentation générale**

	4 juill. 2003	30 mai 2004	29 mai 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
	3 %	2,25 %	2,25 %	3 %	3 %

**Ajustements**

Aide général/pâtisserie **4 juill. 2003**  
0,75 \$/heure

• **Primes :**

**Soir :** (0,34 \$) 0,45 \$/heure — entre 18 h et (24) 6 h

**Nuit :** 0,45 \$/heure — entre (0) 18 h et 6 h

**Chef d'équipe :** 0,96 \$/heure **4 juill. 2003** 1,05 \$/heure **29 mai 2005** 1,10 \$/heure

• **Allocations**

**Uniformes :**

fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues — salarié permanent de la boulangerie, pâtisserie, entretien ménager et entretien mécanique coût payé à 100 % par l'employeur — autres salariés

**N.B.** L'employeur fournit au salarié à temps partiel qui a complété 2 000 heures de travail des uniformes d'un montant équivalant à ceux des salariés permanents, compte tenu du nombre d'heures travaillées.

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/an — (salarié permanent de l'expédition « Pain Léo », de l'entretien mécanique, opérateur pileuse, préposé à la relève, pâtissier, préposé aux pâtes, préposé « national-miel », opérateur injecteuse et préposé à la vérification et aux « P.M. ») tous les salariés de l'usine

**(N.B.** Le salarié à temps partiel de l'expédition qui a complété 2 000 heures de travail a aussi droit aux chaussures de sécurité **[R.]**.)

Le nouveau salarié doit avoir complété 720 heures de travail pour se voir rembourser un montant maximal de 90 \$ sur présentation d'une preuve d'achat.

• **Jours fériés payés**

(8) 10 jours/an — service de la pâtisserie  
10 jours/an — autres salariés

**N.B.** Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité hebdomadaire égale à 5 % de son salaire en remplacement des jours fériés payés et des congés mobiles.

• **Congés mobiles**

(4) 2 jours/an — service de la pâtisserie  
2 jours/an — autres salariés

**N.B.** Pour le salarié permanent, les congés mobiles non pris dans l'année civile sont payés sur la 3<sup>e</sup> ou la 4<sup>e</sup> paie de décembre, et ce, au taux de salaire en vigueur.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 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 date prévue pour la naissance.

La salariée a droit à des congés payés pour des visites chez un professionnel de la santé et pour les cours prénataux. Ces jours peuvent être déduits de la banque de congés de maladie de la salariée. Cependant, après l'épuisement de cette caisse, lesdits congés sont sans solde.

L'employeur paie à la salariée en congé de maternité une allocation qui équivaut à 2 jours de salaire. Cette allocation remplace le congé prévu en cas de naissance et de baptême.

(La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde qui peut aller jusqu'à 6 mois supplémentaires **[R.]**.)

## 2. Congé de paternité

2 jours payés

De plus, le salarié permanent peut prendre un congé supplémentaire sans solde pouvant aller jusqu'à 1 semaine.

Le salarié à temps partiel a droit à 2 jours sans solde.

## 3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, le salarié permanent peut prendre un congé supplémentaire sans solde pouvant aller jusqu'à 1 semaine.

Le salarié à temps partiel a droit à 2 jours sans solde.

## 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance vie, une assurance maladie et une assurance salaire, est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La prime du salarié sert d'abord à payer l'assurance salaire.

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 7 jours.

Les jours non utilisés au cours de l'année sont payés au salarié sur la 2<sup>e</sup> paie de décembre au taux de salaire normal en vigueur le 31 décembre.

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité hebdomadaire égale à 2,8 % de son salaire pour tenir lieu des congés de maladie.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant équivalant à 2 % du salaire gagné/salarié, 2,5 % à compter du 31 mai 2004 et 3 % au 3 juin 2005, et ce, dans un régime enregistré d'épargne retraite collectif. La participation du salarié est facultative.

Le salarié peut modifier le montant de sa contribution 2 fois/an, soit le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> décembre.

6

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 23 juillet 2002

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

• **Date de signature** : 3 juillet 2003

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

## • Salaires

1. Manœuvre râpage, manœuvre concierge et autres occupations, 53 %

**24 juill. 2002**   **24 juill. 2003**   **24 juill. 2004**   **24 juill. 2005**

/heure 18,79 \$ (18,38 \$)	/heure 19,24 \$	/heure 19,67 \$	/heure 20,10 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**24 juill. 2006**

/heure  
20,56 \$

2. Chef d'équipe atelier

**24 juill. 2002**   **24 juill. 2003**   **24 juill. 2004**   **24 juill. 2005**

/heure 21,17 \$ (20,70 \$)	/heure 21,67 \$	/heure 22,15 \$	/heure 22,64 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**24 juill. 2006**

/heure  
23,16 \$

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

### Augmentation générale

**24 juill. 2002**   **24 juill. 2003**   **24 juill. 2004**   **24 juill. 2005**

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

**24 juill. 2006**

2,3 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 24 juillet 2002 au 3 juillet 2003.

## • 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 %. Le montant de l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2002 par rapport à celui d'août 2002. Par la suite, les changements de l'IPC sont cumulatifs et le mécanisme d'indexation commencera à s'appliquer lorsque l'IPC aura dépassé 4 %/année de convention.

#### 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

3

**Agropur, coopérative agro-alimentaire (Granby)  
et  
Le Syndicat des salariés et salariées de la fromagerie  
— CSD**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (188) 215

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femme : 1 ; hommes : 214

## Mode de paiement

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 :** (0,40) 0,45 \$/heure — entre 16 h à 24 h

**Nuit :** (0,60) 0,65 \$/heure — entre 0 h 01 à 8 h

### • Allocations

**Chaussures de sécurité ou bottes de caoutchouc :** fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

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

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

**Outils :** (250) 300 \$/an — salarié qui doit fournir son coffre et ses outils personnels

### • Jours fériés payés

12 jours/an

### • Congé mobile

1 jour/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	6,5 %
11 ans	4 sem.	8,0 %
18 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 du 7<sup>e</sup> mois de sa grossesse ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant.

La salariée doit revenir au travail dans les 90 jours qui suivent la date de l'accouchement ou dans les 6 mois de la date de son départ si c'est plus avantageux pour elle. Le congé peut excéder la durée de 6 mois prévue sans toutefois dépasser 12 mois.

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

#### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

#### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

La ou le salarié qui adopte un enfant de moins de 12 mois, peut bénéficier 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*.

### • 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/mois de travail
1 an	1 sem.
3 ans	2 sem.
7 ans	3 sem.

Les jours de maladie sont payés à compter de la 2<sup>e</sup> journée ouvrable consécutive d'absence pour maladie. Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés à 100 % sous forme de boni au 31 janvier de chaque année ou au moment du départ.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 3 % du taux horaire du salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté, 3,5 % à compter du 24 juillet 2006, et ce, pour chaque heure travaillée dans un REER collectif ; le salarié contribue pour 1 % de son taux horaire pour chaque heure travaillée ou un montant supérieur, sans pour autant changer la cotisation de l'employeur.

Il existe un programme de retraite progressive.

4

**Maax Canada inc. (Lachine)**  
et

**L'Union des chauffeurs de camions, hommes  
d'entrepôts et autres travailleurs ouvriers, Teamsters  
Québec, section locale 106 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 125

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 % ; hommes : 75 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 4 juillet 2003

• **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.

### • Salaires

1. Journalier et concierge

**7 juill. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure	/heure	/heure
10,80 \$	11,15 \$	11,45 \$
(10,40 \$)		

**2. Emballeur, 40 salariés****7 juill. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure	/heure	/heure
11,26 \$	11,61 \$	11,91 \$
(10,86 \$)		

**3. Entretien/métier****7 juill. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

/heure	/heure	/heure
17,54 \$	17,89 \$	18,19 \$
(17,14 \$)		

**Augmentation générale****7 juill. 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005**

0,40 \$/heure 0,35 \$/heure 0,30 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 4 juillet 2003.

**• Primes**

**Soir** : 0,50 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h

**• Allocations****Bottes de sécurité :**

2 paires/an, maximum 85 \$/paire — maximum 3 salariés de la maintenance

85 \$/an — autres salariés

**Outils personnels** : 200 \$/an <sup>1<sup>er</sup> janv. 2004</sup> 300 \$/an  
— pour le remplacement des outils du salarié affecté à la maintenance et qui seraient perdus, brisés, volés, etc.

**• Jours fériés payés**

11 jours/an

**• Congé mobile**

1 jour/an

**• Congés annuels payés**

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

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

5 jours, dont 2 sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

**1. Congés de maladie****SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 4 JUILLET 2003**

0,5 jour/année de service continu, maximum 5 jours/an — salarié qui a un maximum de 10 ans de service continu

0,5 jour/année de service continu, maximum 7 jours/an — salarié qui a plus de 10 ans de service continu

**SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 4 JUILLET 2003**

0,5 jour/année de service continu, maximum 3 jours/an

Au 31 décembre de l'année en cours, les heures de congé de maladie non prises sont payées au moment de la fermeture des opérations pour la période des fêtes.

**N.B.** Les congés accumulés peuvent être utilisés pour des congés personnels, et ce, jusqu'à l'épuisement de la banque de congés de maladie.

**Spartech plastiques, extrusion de feuilles et rouleaux, division de Spartech Canada inc. (Granby) et**

**Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 132-Q — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (60) 68
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 68
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 15 février 2003
- **Échéance de la présente convention** : 10 février 2006
- **Date de signature** : 3 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**  
12 heures/j, 24 heures/sem. + 1 jour de 8 heures pendant la semaine
- **Salaires**

**1. Aide général****16 févr. 2003 14 févr. 2004 12 févr. 2005**

/heure	/heure	/heure
15,87 \$	16,22 \$	16,59 \$
(15,38 \$)		

2. Aide-opérateur extrusion de feuilles extrudées et autres occupations, 27 salariés

**16 févr. 2003 14 févr. 2004 12 févr. 2005**

/heure	/heure	/heure
16,22 \$	16,58 \$	16,95 \$
(15,72 \$)		

### 3. Électricien mécanicien monteur

16 févr. 2003 14 févr. 2004 12 févr. 2005

/heure	/heure	/heure
20,42 \$ (19,82 \$)	20,88 \$	21,35 \$

**N.B.** Le taux d'embauche pour un nouveau salarié est de 2 \$ de moins que le taux de la classification, 1 \$ de moins après 6 mois. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de la classification.

#### Augmentation générale

16 févr. 2003 14 févr. 2004 12 févr. 2005

variable	2,25 %	2,25 %
----------	--------	--------

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 16 février 2003 au 3 juillet 2003.

#### Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi au moment de la signature de la convention collective, soit le 3 juillet 2003, a droit à un montant de 170 \$ qui lui est payé à cette même date.

#### • Indemnité de vie chère

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

**Indice de base :** 2004 — janvier 2004  
2005 — janvier 2005

#### Mode de calcul

##### 2004

Un montant de 0,10 \$/heure sera payé pour chaque point complet d'augmentation de l'IPC qui excède 3 %. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement et le montant est payé après déduction de l'ajustement accordé au trimestre précédent, s'il y a lieu. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2004 par rapport à celui de janvier 2004.

##### 2005

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Le montant est intégré aux taux de salaire à compter du premier samedi du mois qui suit la publication de l'IPC concerné.

#### • Primes

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

**Nuit :** 0,75 \$/heure — de 0 h à 8 h

**Travail sur l'extrudeuse n° 4 [N] :** 0,75 \$/heure — opérateur et aide-opérateur

#### • Allocations

**Outils personnels [N] :**

150 \$/an — électromécanicien monteur et électricien mécanicien monteur

#### • Jours fériés payés

13 jours/an

#### • Congés annuels payés

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

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés

##### 2. Congé d'adoption

2 jours payés

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

##### 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 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

##### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur convient de verser au compte REER du Fonds de solidarité FTQ un montant équivalant à celui versé par le salarié participant qui a terminé sa période de probation soit, 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 5 \$/période de paie, 8 \$/période à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

6

**Jeld-Wen of Canada Ltd, division Produits Moulurés Précision (Saint-Apollinaire)  
et  
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des Produits Moulurés Précision — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 125

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 3 ; hommes : 122

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> avril 2003

• **Échéance de la présente convention :** 1<sup>er</sup> avril 2006

• **Date de signature :** 11 juillet 2003

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

- **Salaires**

1. Manœuvre

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
/heure 13,72 \$ (13,05 \$)	/heure 14,35 \$	/heure 14,64 \$

2. Opérateur

« B », et autres occupations, 31 salariés

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
/heure 14,71 \$ (14,02 \$)	/heure 15,36 \$	/heure 15,67 \$

3. Chef d'équipe

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
/heure 16,25 \$ (14,72 \$)	/heure 16,93 \$	/heure 17,27 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit à l'embauche 10 \$/heure, 10,20 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2004 et 10,40 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2005. Après avoir complété sa période de probation, il reçoit une augmentation de 1 \$/heure ; par la suite, il reçoit 0,50 \$/heure à la date anniversaire de son embauche, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de son occupation.

**N.B.** Restructuration d'échelle.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
2 %	2 %	2 %

**Ajustements**

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004
Chef d'équipe	1,21 \$/heure	0,25 \$/heure	0,10 \$/heure
Mécanicien et affûteur	1,48 \$/heure	0,25 \$/heure	0,10 \$/heure
Autres salariés	0,40 \$/heure	0,25 \$/heure	0,10 \$/heure

- **Primes**

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

**Nuit :** (0,45 \$) 0,60 \$/heure

**Responsabilité :** (0,20 \$) 0,30 \$/heure — salarié responsable de mécanique, affûtage, table et autres, au besoin

- **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 1 fois/an un montant équivalant à (0,05 \$) 0,06 \$/heure travaillée au cours de l'année précédente, maximum **N** 125 \$

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours payés et 1 jour sans solde, soit 1 jour/période de 50 jours de

travail, maximum 3 congés

Les jours sans perte de salaire non utilisés sont payés au cours de la 1<sup>re</sup> semaine complète du mois de janvier.

- **Congés annuels payés**

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

- **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

- **Avantages sociaux**

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

**Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié ; cependant, l'assurance salaire de longue durée est toujours payée à 100 % par le salarié

**1. Régime de retraite**

Cotisation : le salarié participant verse 1 % dans un REER collectif ; la contribution de l'employeur est équivalente à celle versée par le salarié.

7

**Scieries Saguenay limitée (La Baie)**  
et  
**Le Syndicat national des employés de Scieries Saguenay — CSN**  
et  
**La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 65

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 65

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002

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

- **Date de signature :** 26 juin 2003

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

## • Salaires

1. Nettoyeur et cour à bois

### 26 juin 2003

/heure  
16,83 \$  
(16,50 \$)

2. Opérateur de chargeur sur roues et autres occupations,  
20 % des salariés

### 26 juin 2003

/heure  
17,32 \$  
(16,98 \$)

3. Mécanicien d'entretien et autres occupations

### 26 juin 2003

/heure  
18,06 \$  
(17,71 \$)

**N.B.** Le taux de salaire du nouveau salarié est de 12,39 \$/heure, 12,94 \$/heure après 6 mois, 14,06 \$/heure après 12 mois et 15,45 \$/heure après 18 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification. À compter des 1<sup>er</sup> juillet 2004, 1<sup>er</sup> juillet 2005 et 1<sup>er</sup> juillet 2006, ces taux de salaires sont majorés en fonction des augmentations prévues.

Il existe un système de participation à la rentabilité pour le salarié qui a 2 ans et plus d'ancienneté.

### Augmentation générale

<u>26 juin 2003</u>	<u>1<sup>er</sup> juill. 2004</u>	<u>1<sup>er</sup> juill. 2005</u>	<u>1<sup>er</sup> juill. 2006</u>
2 %	2 %	2 %	2 %

**N.B.** Les augmentations générales prévues s'appliquent sur les salaires majorés du résultat de l'indemnité forfaitaire de participation à la rentabilité pour chacune des années concernées.

### Montant forfaitaire

Les parties conviennent qu'à titre de compensation pour l'augmentation générale prévue pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 26 juin 2003, le salarié qui a travaillé pendant cette période a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1,25 % de son salaire brut pour la même période.

## • Primes

**Soir et nuit :** (0,45 \$) 0,50 \$/heure — entre 17 h et 7 h

## • Allocations

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

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

**Bottes de sécurité :** fournies par l'employeur selon l'une ou l'autre des modalités prévues, en fonction du choix exprimé par le salarié, comme suit :

1 paire de bottes de cuir/200 jours travaillés  
ou

1 paire de bottes de cuir + 1 paire de bottes d'hiver/300 jours travail-  
lés  
ou

1 paire de bottes de cuir + 1 paire de bottes d'hiver + 1 paire de bottes de caoutchouc/400 jours travaillés

**N.B.** Les bottes doivent être de qualité raisonnable et sont fournies au début de l'une ou l'autre des périodes de référence prévues et renouvelées à la fin de celles-ci, et ce, à la demande écrite du salarié.

## • Jours fériés payés

(9 jours + 0,5 journée) 10 jours/an

## • Congés mobiles

3 jours maximum/an — salarié permanent

## • Congés annuels payés

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	2 sem.	5,0 %
3 ans	2 sem.	6,5 %
5 ans	3 sem.	7,5 %
10 ans	(3) 4 sem.	8,5 %
15 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	(4) 5 sem.	10,5 %
25 ans	5 sem.	12,0 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés — salarié permanent

### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés — salarié permanent

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (8,75 \$/sem./protection individuelle et 13,50 \$/ sem./protection familiale) jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale de l'assurance groupe, sauf pour l'assurance salaire de courte durée et de longue durée qui est payée à 100 % par le salarié

### 1. Assurance vie

Il existe également un régime d'assurance vie pour tous les salariés retraités dont la prime est payée à 100 % par l'employeur.

Indemnité :

— retraité : 3 000 \$

## 8

### Métaux Integris limitée (Laval)

et

### L'Association des employés de Métaux Integris

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 57

• **Répartition des salariés selon le sexe**

hommes : 57

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005

• **Date de signature :** 1<sup>er</sup> mai 2003

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Assistant opérateur

1<sup>er</sup> janv. 2003    1<sup>er</sup> janv. 2004    1<sup>er</sup> janv. 2005

/heure	/heure	/heure
17,76 \$ (17,40)	18,12 \$	18,66 \$

2. Opérateur réception et autres occupations, 27 salariés

1<sup>er</sup> janv. 2003    1<sup>er</sup> janv. 2004    1<sup>er</sup> janv. 2005

/heure	/heure	/heure
18,46 \$ (18,10 \$)	18,82 \$	19,36 \$

3. Mécanicien, opérateur de coupe en longueur et autres occupations

1<sup>er</sup> janv. 2003    1<sup>er</sup> janv. 2004    1<sup>er</sup> janv. 2005

/heure	/heure	/heure
18,71 \$ (18,35 \$)	19,07 \$	19,61 \$

**N.B.** Pendant les premiers 90 jours de travail, le nouveau salarié reçoit 1,50 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification. Après 90 jours, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

**Augmentation générale**

1<sup>er</sup> janv. 2003    1<sup>er</sup> janv. 2004    1<sup>er</sup> janv. 2005

0,36 \$/heure	0,36 \$/heure	0,54 \$/heure
---------------	---------------	---------------

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 1<sup>er</sup> mai 2003.

• **Primes**

**Soir :** (0,60 \$) 0,68 \$/heure — salarié de la production et de l'entretien entre 14 h 45 et 22 h 30 1<sup>er</sup> janv. 2004  
0,75 \$/heure

**Nuit :** (0,75 \$) 0,88 \$/heure — salarié de la production et de l'entretien entre 22 h 30 et 6 h 30 1<sup>er</sup> janv. 2004  
1,00 \$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :**

1 paire/an jusqu'à une valeur maximale de 110 \$ incluant les taxes — salarié de l'entrepôt

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

**2. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime d'assurance groupe de Métaux Intégris Ltée est en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2003 et comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à 3 jours/an. Les jours non utilisés sont payés au salarié au taux normal le ou avant le 15 janvier de l'année suivante.

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

9

**Denharco inc. (Saint-Hyacinthe)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414  
— FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 124

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2 ; hommes : 122

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 28 août 2003

• **Durée normale du travail**

(8 heures/j) 4 jours de 8,5 heures + 1 jour de 6 heures, 40 heures/sem.

**Quart de soir**

(10 heures/j) 3 jours de 10,5 heures + 1 jour de 8,5 heures, 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Journalier taillage, journalier peinture

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	11,90 \$ (11,90 \$)	12,15 \$	12,50 \$
après 18 mois	13,50 \$ (13,50 \$)	13,75 \$	14,10 \$
	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	
	/heure	/heure	
	13,00 \$	13,55 \$	
	14,60 \$	15,15 \$	

### 2. Mécanicien monteur, tailleur et autres occupations, 60 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	15,20 \$ (15,20 \$)	15,45 \$	15,80 \$
après 60 mois	19,00 \$ (19,00 \$)	19,25 \$	19,60 \$
	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	
	/heure	/heure	
	16,30 \$	16,85 \$	
	20,10 \$	20,65 \$	

### 3. Électrotechnicien et mécanicien d'atelier

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
	/heure	/heure	/heure
début	16,50 \$ (16,50 \$)	16,75 \$	17,10 \$
après 60 mois	20,35 \$ (20,35 \$)	20,60 \$	20,95 \$
	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	
	/heure	/heure	
	17,60 \$	18,15 \$	
	21,45 \$	22,00 \$	

### 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
0,25 \$/heure	0,35 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

## • Primes

**Soir ou nuit** : 0,90 \$/heure

**Travail à l'extérieur** : 1 \$/heure — sauf si le travail est exécuté sur un site appartenant à l'employeur

### Chef d'équipe :

1 \$/heure — lorsque le contremaître est présent dans l'usine  
2 \$/heure — si le contremaître est absent de l'usine pour un quart de travail complet

**Disponibilité** : (25 \$) 60 \$/sem. — salarié pour le service d'appel au centre de distribution

## • Allocations

**Uniformes** : coût d'achat payé à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié

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

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

### Outils personnels :

10 \$/mois travaillé — machiniste, mécanicien d'entretien, mécanicien monteur, vérificateur de système électrique, mécanicien d'atelier (et électronicien)

5 \$/mois travaillé — (tailleur et soudeur) soudeur monteur

**N.B.** L'employeur pourra ajouter des outils à la liste officielle jusqu'au montant annuel alloué. Si le montant annuel est excédé, l'employeur assumera les frais supplémentaires.

**Assurance contre l'incendie — outils** : la prime est payée par l'employeur

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés mobiles

Années de service	Durée
1 an	3 jours/an
15 ans	4 jours/an
20 ans	5 jours/an

Toute partie des jours non utilisés sont remboursés à la fin de l'année au taux horaire normal alors en vigueur.

Le salarié peut accumuler une banque de temps jusqu'à un maximum de 24 heures entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année. Les heures accumulées non utilisées au 31 décembre de chaque année sont payées au taux normal sur la 1<sup>re</sup> paie de l'année suivante.

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 90 jours de service continu

Après avoir obtenu la permission, le salarié qui le désire, peut obtenir 3 jours de congés supplémentaires sans solde.

### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 90 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.

Après avoir obtenu la permission, le salarié qui le désire, peut obtenir 3 jours de congés supplémentaires sans solde.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

### 1. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour les jours d'absence qui se situent dans la période d'attente prévue au contrat

**Collins & Aikman Canada inc., usine de Farnham  
et  
Le Syndicat de Collins & Aikman de Farnham — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 270
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 30 % ; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 28 février 2003
- **Échéance de la présente convention :** 29 février 2008
- **Date de signature :** 20 juin 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Mécanicien de machines fixes**

horaire de 3 semaines de 40 heures et 1 semaine de 48 heures, dont 8 heures rémunérées à taux majoré de moitié

**Équipe de fin de semaine**

24 heures/fin de semaine et 1 jour de 8 heures dans la semaine

• **Salaires**

1. Gardien/concierge

1 <sup>er</sup> mars 2003	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 17,40 \$ (16,95 \$)	/heure 17,75 \$	/heure 18,10 \$	/heure 18,55 \$	/heure 19,25 \$

2. Touffeteur, 30 salariés

1 <sup>er</sup> mars 2003	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 17,71 \$ (17,26 \$)	/heure 18,06 \$	/heure 18,41 \$	/heure 18,86 \$	/heure 19,56 \$

3. Technicien/entretien électronique [N]

1 <sup>er</sup> mars 2003	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 22,67 \$	/heure 23,02 \$	/heure 23,37 \$	/heure 23,82 \$	/heure 24,52 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mars 2003	1 <sup>er</sup> mars 2004	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
0,45 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,45 \$/heure	0,70 \$/heure

• **Primes**

	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
<b>Soir :</b> 0,25 \$/heure — de 15 h à 23 h ou de 16 h à 24 h	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure

	1 <sup>er</sup> mars 2005	1 <sup>er</sup> mars 2006	1 <sup>er</sup> mars 2007
<b>Nuit :</b> 0,60 \$/heure — de 23 h à 7 h ou de 24 h à 8 h	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

**Arrangeur [N] :** 0,75 \$/heure — pour compétences supérieures contrôlées

**Soudeur haute pression :** 0,80 \$/heure

**Électronicien industriel :** (0,35 \$) 0,75 \$/heure — détenteur de la licence « A-2 »

**Tuyauteur détenteur de la carte de plomberie :** 0,75 \$/heure/carte supplémentaire — chauffage, gicleur et gaz 111/132 combinés

**Mécanicien de machines fixes :**

0,25 \$/heure — détenteur de la carte « B » en réfrigération 0,75 \$ de plus/heure — détenteur d'une carte « A » en réfrigération lorsqu'il est transféré à l'entretien du réseau de vapeur et des systèmes de réfrigération de l'usine, et ce, pour un transfert qui ne sera pas inférieur à 1 semaine à la fois

**Technicien/entretien électronique [N] :** 0,75 \$/heure — électronicien électronique qui détient un DEC ou un BACC en électricité ou électronique

**Technicien/entretien mécanique [N] :** 0,75 \$/heure de plus que le niveau A-1\* — détenteur d'un DEC en génie mécanique en plus d'être classé niveau A-1

\* Le taux est du niveau A-3 et une prime de 0,75 \$/heure s'ajoute pour chacun des niveaux A-2 et A-1.

**(Chef d'équipe arrangeur :** 13 \$/sem. [R])

**Équipe de fin de semaine :** 25 % du taux normal

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :**

(75 \$) 85 \$/an — (salarié de l'entretien technique, arrangeur ou réparateur, rameur/apprêteur, remplaçant fixation et entretien, teinturier en continu, mécanicien de machines fixes, gardien/concierge, cariste et équipier opérateur extrusion) tous les salariés

(75 \$/an) 85 \$ deux fois/an — préposé aux apprêts, préposé aux colorants et [N] soudeur

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

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		2003 à 2006	2007
1 an	2 sem.	4,00 %	4,00 %
3 ans	2 sem.	5,00 %	5,00 %
5 ans	3 sem.	6,00 %	6,00 %
7 ans	3 sem.	6,75 %	6,75 %
10 ans	3 sem.	8,50 %	8,50 %
15 ans	3 sem.	9,00 %	9,00 %
20 ans	3 sem.	9,50 %	10,00 %
22 ans	3 sem.	10,00 %	—
25 ans	3 sem.	10,75 %	10,75 %

## • Congés supplémentaires

Les salariés qui ont accumulé 5 ans, 12 ans, 10 ans **N** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 et 22 ans de service, 20 ans **N** à compter du 1<sup>er</sup> mai 2007, ont droit de prendre respectivement une 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines de vacances.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

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

### 2. Congé d'adoption

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

Toutefois, 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 un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 3,75 \$/sem./protection individuelle, 5,62 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> juin 2003, 7,48 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2004, 8,05 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2005, 8,42 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2006 et 9,35 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2007 ; 9,50 \$/sem./protection familiale, 14,25 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> juin 2003, 18,95 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2004, 20,50 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2005, 21,32 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2006 et 23,66 \$/sem. au 1<sup>er</sup> mars 2007

### 1. Assurance vie supplémentaire

Prime : l'employeur paie un maximum de (0,46 \$) 0,29 \$/1 000 \$ assurés/mois/salarié, maximum (5 000 \$) 10 000 \$

### 2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

## CAE inc. (Saint-Laurent) et

## Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 522 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (966) 730

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 126 ; hommes : 604

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 19 juin 2003

• **Échéance de la présente convention :** 19 juin 2008

• **Date de signature :** 20 juin 2003

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

**Équipes de fin de semaine**  
12 heures/j, 24 heures/sem.

## • Salaires

1. Préposé à l'entretien

	20 juin 2003	20 juin 2004	20 juin 2005	20 juin 2006
min.	/heure 13,10 \$ (12,84 \$)	/heure 13,36 \$	/heure 13,73 \$	/heure 14,14 \$
max.	16,41 \$ (16,09 \$)	16,74 \$	17,20 \$	17,72 \$

### 20 juin 2007

/heure  
14,60 \$  
18,30 \$

2. Monteur et monteur au banc, 80 salariés

	20 juin 2003	21 nov. 2003*	20 juin 2004	21 nov. 2004*
min.	/heure 14,09 \$ (13,81 \$)	/heure 14,09 \$	/heure 14,37 \$	/heure 14,37 \$
max.	22,62 \$ (22,18 \$)	22,78 \$	23,24 \$	23,40 \$

### 20 juin 2005 21 nov. 2005\* 20 juin 2006 20 juin 2007

/heure  
14,77 \$  
24,04 \$

/heure  
14,77 \$  
24,22 \$

/heure  
15,21 \$  
24,95 \$

/heure  
15,70 \$  
25,76 \$

3. Mécanicien CVAC

	20 juin 2003	20 juin 2004	20 juin 2005	20 juin 2006
min.	/heure 18,14 \$ (17,78 \$)	/heure 18,50 \$	/heure 19,01 \$	/heure 19,58 \$
max.	30,33 \$ (29,74 \$)	30,94 \$	31,79 \$	32,74 \$

### 20 juin 2007

/heure  
20,22  
33,80 \$

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

\* Équité salariale

### Augmentation générale

20 juin 2003	20 juin 2004	20 juin 2005	20 juin 2006	20 juin 2007
2 %	2 %	2,75 %	3 %	3,25 %

#### • Primes

**Soir :** (0,90 \$) 1 \$/heure

**Nuit :** (0,90 \$) 1 \$/heure

**Équipe de fin de semaine :** 2 heures payées au taux normal/  
quart de 12 heures travaillées

**Chef d'équipe :** 1,15 \$/heure

#### • Allocations

**Lunettes de sécurité de prescription :** fournies par l'employeur lorsque requis

**Équipement de sécurité :** fourni, entretenu et remplacé par l'employeur selon les modalités prévues

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

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

#### • Jours fériés payés

10 jours + 2 demi-journées/an

#### • Congés mobiles

(2) 3 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2003	2005		
1 an	1	10 jours	4 % ou taux normal
3 ans	3	15 jours	6 % ou taux normal
10 ans	10	20 jours	8 % ou taux normal
18 ans	17 <b>N</b>	25 jours	10 % ou taux normal
30 ans	27 <b>N</b>	30 jours	12 % ou taux normal

#### • Avantages sociaux

#### • Assurance groupe

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

Prime : payée à 100 % par l'employeur (sauf pour l'assurance salaire de courte durée qui est payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié); l'assurance salaire de longue durée et le régime facultatif d'assurance vie sont payés à 100 % par le salarié

#### 1. Congés de maladie et/ou personnels

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 4 jours/an.

Le salarié qui n'a pas complété sa période de probation a droit, immédiatement au terme de celle-ci, à 1 congé/3 mois de temps réellement travaillé rétroactivement au début de l'année de référence.

Au début de l'année de convention suivante, les jours non utilisés sont payés au salarié actif, et ce, au taux de salaire en vigueur à cette date.

## 2. Assurance salaire

L'employeur paie au salarié absent pour invalidité la différence entre les prestations qu'il reçoit et 100 % de son salaire normal, et ce, pour une durée maximale déterminée comme suit :

Service	Durée
6 mois	10 jours
1 an	15 jours
3 ans	20 jours
5 ans	30 jours
10 ans	40 jours
15 ans	45 jours
20 ans	50 jours
25 ans	55 jours
30 ans et plus	60 jours

Le salarié qui a 2 ans de service reçoit les bénéfices de maladie à compter de la 2<sup>e</sup> journée d'absence causée par la maladie ; le salarié qui a moins de 2 ans de service ne reçoit ces bénéfices qu'à compter de la 3<sup>e</sup> journée d'absence causée par la maladie.

## 3. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

Prime : l'employeur contribue pour 25 % des cotisations du salarié, 50 % à compter du 19 juin 2006, et ce, dans le régime de retraite de la compagnie **N**.

16

12

**Owens-Illinois Canada Corp., usine de Montréal et  
Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local  
206G — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (541) 513

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 15 % ; hommes : 85 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

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

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

• **Date de signature :** 2 juin 2003

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

**Opérations continues**  
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Trieur emballeur, assembleur de carton et autres occupations, 142 salariés

	1 <sup>er</sup> mars 2003	29 févr. 2004	27 févr. 2005	5 mars 2006
début	/heure 13,00 \$ (15,30 \$)	/heure 13,26 \$	/heure 13,66 \$	/heure 14,07 \$
après 6 mois	17,37 \$ (17,03 \$)	17,72 \$	18,25 \$	18,80 \$

2. Machiniste, électricien et autres occupations

	1 <sup>er</sup> mars 2003	29 févr. 2004	27 févr. 2005	5 mars 2006
début	/heure 20,30 \$ (18,90 \$)	/heure 21,21 \$	/heure 22,37 \$	/heure 23,55 \$
après 2 ans	22,59 \$ (21,15 \$)	23,55 \$	24,78 \$	26,03 \$

**N.B.** Nouvelle structure salariale.

Il existe un plan de bonis lié à la production au département du fromage.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> mars 2003	29 févr. 2004	27 févr. 2005	5 mars 2006
2 %	2 %	3 %	3 %

**Ajustement**

	1 <sup>er</sup> mars 2003
Homme de métier	1 \$/heure

• **Primes**

**Soir :** (0,30 \$) 0,35 \$/heure

**Nuit :** (0,40 \$) 0,45 \$/heure

**Chaleur :** 0,25 \$/heure — salarié requis d’effectuer différents travaux sur une fournaise en opération si le port du costume de protection contre la chaleur est requis

**Préposé aux premiers soins :** 0,10 \$/heure — salarié possédant un certificat d’ambulance Saint-Jean requis d’agir lorsque l’infirmière n’est pas en devoir

**Opérateurs des départements du fromage et de recuite :**  
 (0,15 \$) 0,25 \$/heure — machine en simple  
 (0,35 \$) 0,40 \$/heure — machine en double  
 (0,45 \$) 0,50 \$/heure — machine 6 pouces centre  
 0,60 \$/heure — machine 8 sections  
 0,75 \$/heure — machine 10 sections double  
 1 \$/heure — machine 10 sections triple

**Guide :** 0,30 \$/heure de plus que le taux du groupe approprié

**(Opérateur de balayeuse mécanique **R**) :** (0,10 \$/heure – journalier)

• **Allocations**

**Bottines ou souliers de sécurité :** l’employeur paie 100 % du coût pourvu que l’achat soit fait par celui-ci

**Lunettes de sécurité avec ou sans prescription :** l’employeur paie 100 % du coût pourvu que l’achat soit fait par celui-ci

**Uniformes :** (payés à 50 % par l’employeur selon certaines modalités) les salariés du fromage, de l’entretien des machines, de l’atelier des moules et des conducteurs de chariot élévateur du département des fournaises paient 65,56 \$/an ; l’employeur paie en entier le coût du nettoyage et des réparations des chemises et le coût du nettoyage des pantalons de ces mêmes départements. Les salariés de l’entretien de la machinerie de l’emballage et de l’entretien de l’usine paient 30 \$/an

**Outils personnels :** 150 \$/an — salarié requis d’avoir 150 \$ et plus d’outils personnels

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	6,5 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	9,0 % ou taux normal
21 ans	5 sem.	11,0 % ou taux normal
29 ans	6 sem.	13,0 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé d’une durée de 7 mois.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l’employeur

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
 — salarié : 2 fois le salaire annuel de base, maximum 80 000 \$  
 — retraité : 3 000 \$

**2. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du salaire de base hebdomadaire jusqu’au maximum prévu par l’assurance emploi pour une période maximale de 52 semaines

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

**N.B.** Les chirurgies d’un jour en tant que patient externe à l’hôpital sont payables dès le 1<sup>er</sup> jour d’hospitalisation sans égard à la durée de ladite hospitalisation.

**LONGUE DURÉE**

Prestation : 65 % de la rémunération mensuelle normale jusqu’à un maximum de 1 700 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles après une franchise de 10 \$/salarié et 20 \$/famille ; frais de chiropraticien jusqu’à un maximum de 25 \$/visite, 20 visites/an maximum ; lunettes et verres de contact jusqu’à un maximum de (150 \$) 200 \$/paire/2 ans, sans franchise ; remboursement maximum à vie de 50 000 \$ avec restauration de 1 000 \$/an ; psychologue clinicien, 35 \$ pour la 1<sup>re</sup> visite, 20 \$/visite subséquente, maximum 200 \$/an ; podiatre **N** 20 \$/visite, maximum 100 \$/an ; 50 % des frais de transport par ambulance vers un hôpital si cela est nécessaire d’un point de vue médical

**4. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**Solutia Canada inc., usine de Montréal (LaSalle)  
et  
Le Syndicat canadien des communications, de  
l'énergie et du papier, section locale 762 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (60) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 55
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2006
- **Date de signature :** 11 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipes de rotation**  
12 heures/j, moyenne de 43 heures/sem.
- **Salaires**

1. Concierge/services classe II

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004	1 <sup>er</sup> juill. 2005
début	/heure 19,10 \$ (19,10 \$)	/heure 19,62 \$	/heure 20,01 \$
après 6 mois	21,93 \$ (21,93 \$)	22,52 \$	22,97 \$

2. Salarié de la production et de l'entretien classe V A, 90 % des salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004	1 <sup>er</sup> juill. 2005
	/heure 25,99 \$ (25,99 \$)	/heure 27,03 \$	/heure 27,84 \$

3. Ingénieur de machines fixes/chaufferie classe I B

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004	1 <sup>er</sup> juill. 2005
	/heure 27,30 \$ (27,30 \$)	/heure 28,39 \$	/heure 29,24 \$

**Augmentation générale**

	1 <sup>er</sup> juill. 2004	1 <sup>er</sup> juill. 2005
Classes I, II, III, IV et V	2,7 %	2 %
Classes III A, III B, IV A, IV B, V A, V B et classes I A et I B/ chaufferie	4 %	3 %

- **Primes**

**Soir et nuit :** (1,55 \$) 1,60 \$/heure 1<sup>er</sup> juill. 2004 1,65 \$/heure 1<sup>er</sup> juill. 2005 1,70 \$/heure

**Dimanche :** 22 % du taux de la classe V, 23 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 et 24 % au 1<sup>er</sup> juillet 2005 — salarié sur les équipes de rotation

- **Allocations**

**Outils personnels :** remboursement à 75 % des frais encourus pour l'achat d'outils nécessaires, maximum 1 200 \$/an/salarié — salarié du service de l'entretien et de la bouilloire

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés mobiles**

2 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
17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**N.B.** Pour le retraité, tous les bénéficiaires sont maintenus comme pour le salarié actif, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans sauf pour l'assurance vie.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 100 000 \$

— décès accidentel : 100 000 \$

— mutilation : montant variant entre 50 000 \$ et 100 000 \$ selon la gravité de la perte

— retraité : (6 000 \$) 7 000 \$ pour le salarié qui a moins de 10 ans de service, (7 000 \$) 8 000 \$ pour celui qui a 10 ans de service et (8 000 \$) 9 000 \$ après 20 ans de service

**2. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre semi-privée, sans maximum ; remboursement des frais d'ordonnance et de certains frais médicaux après une franchise de 25 \$/an. La limite est de 30 000 \$ ; sur la recommandation d'un médecin, remboursement des frais pour des chaussures orthopédiques ou leur modification faisant partie intégrante d'un appareil orthopédique ou pour des chaussures fabriquées spécialement, et ce, jusqu'à un maximum de 100 \$/année civile pour les dépendants ou de 500 \$/année civile pour le salarié lui-même.

**N.B.** Un montant maximum viager supplémentaire de 20 000 \$ est accordé pour les frais médicaux nécessaires au maintien de la vie, sur déclaration d'un médecin et sous réserve de l'autorisation préalable de l'employeur et de l'assureur.

### 3. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : 100 % du salaire pour une durée de 16 semaines et 75 % du salaire pour une durée de 19 semaines supplémentaires

Début : 1<sup>er</sup> jour, hospitalisation et accident ; 2<sup>e</sup> jour, maladie

#### LONGUE DURÉE

Prestation : le salarié qui a 5 ans d'ancienneté a droit à 60 % de son salaire pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

### 4. Soins dentaires

Frais assurés : pour être admissible, le salarié doit avoir 1 an de service ; remboursement à 80 % des frais de traitement pour diagnostic et restauration préventive, maximum (1 000 \$) 1 250 \$/an ; remboursement à 50 % des frais de restauration majeure, maximum 1 500 \$/an/personne assurée incluant les dentiers et les ponts qui sont couverts à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002 ; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie pour enfant seulement jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$/enfant

### 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais pour examens de la vue pour la famille immédiate, maximum 1 visite/2 ans/personne assurée ; à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, remboursement **N** des frais pour l'achat de verres correcteurs incluant les lunettes et les verres de contact, maximum 150 \$/2 ans

### 6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

14

**Sico inc. (Longueuil)**  
et  
**Le Syndicat des employés de Sico inc., usine de Longueuil — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (98) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 6 ; hommes : 89
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2005
- **Date de signature :** 5 juin 2003
- **Durée normale du travail**  
9 ou 12 heures/j, 36 heures/sem.

### • Salaires

#### 1. Laveur

1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004
/heure 22,06 \$ (21,44 \$)	/heure 22,58 \$	/heure 23,11 \$

#### 2. Préposé à l'entrepôt et autres occupations, 30 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004
/heure 22,30 \$ (21,68 \$)	/heure 22,82 \$	/heure 23,35 \$

#### 3. Mécanicien

1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004
/heure 23,75 \$ (23,13 \$)	/heure 24,27 \$	/heure 24,80 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification, 0,25 \$/heure de moins après 6 mois. Après 12 mois, le salarié reçoit le taux de sa classification. Toutefois, les salariés de métier sont exclus de cette disposition.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> nov. 2002	1 <sup>er</sup> nov. 2003	1 <sup>er</sup> nov. 2004
0,62 \$/heure	0,52 \$/heure	0,53 \$/heure

### • Indemnité de vie chère

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

#### Mode de calcul

#### 2003

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2002 au 31 août 2003 par rapport à celle du 1<sup>er</sup> septembre 2001 au 31 août 2002 excède 2,3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

#### 2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

#### Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire les 1<sup>er</sup> novembre 2003 et 1<sup>er</sup> novembre 2004 respectivement.

### • Primes

**Soir :** (0,90 \$) 0,95 \$/heure

**Nuit :** (0,95 \$) 1 \$/heure

### • Allocations

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

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

**Bottines et chaussures de sécurité :** 1 paire/an et 1 remplacement/an lorsque requis

**Lunettes de sécurité de prescription :** remboursement à 100 % du coût des verres, de la monture ainsi que le durcissement des verres, maximum 300 \$/période de 36 mois. Remboursement à 100 % du coût de l'examen de la vue, maximum 35 \$/an.

- **Jours fériés payés**

6 jours/an + les jours ouvrables compris entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
4 ans	3 sem.	6,0 %
9 ans	4 sem.	8,0 %
18 ans	5 sem.	10,0 %
23 ans	5 sem. + 1 jour	10,4 %
24 ans	5 sem. + 2 jours	10,8 %
25 ans	5 sem. + 3 jours	11,2 %
26 ans	5 sem. + 4 jours	(11,6 %) 12,0 %
27 ans	6 sem.	12,0 %

### Paie supplémentaire

Le salarié qui a 1 an et plus de service a droit à un montant supplémentaire équivalant à 20 % calculé sur son allocation de vacances.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines. Si la salariée reçoit des prestations de maternité de l'assurance emploi, l'employeur lui verse un supplément aux prestations de maternité représentant la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant hebdomadaire des prestations de maternité, et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée qui subit une interruption de grossesse a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 semaines.

La salariée qui subit une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Elle peut, en outre, bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois. Ce congé doit débuter avant la fin de la première année de la naissance.

#### 2. Congé de paternité

2 jours payés

#### 3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 12 mois.

- **Avantages sociaux**

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

### 1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : (1 fois le salaire annuel/protection individuelle et 2 fois le salaire annuel/protection familiale) 2 fois le salaire annuel normal arrondi au 1 000 \$ suivant

— retraité : réduction de 50 % de l'indemnité prévue au moment de la prise de la retraite ou à l'âge de 65 ans ainsi qu'à chaque anniversaire subséquent, soit de la naissance ou de la retraite selon le cas, et ce, jusqu'à un montant minimum de 2 000 \$

### 2. Congés de maladie

À compter du 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un maximum de 64 heures de congés de maladie, et ce, à raison de 1 heure/20 heures normales travaillées durant l'année civile précédente, arrondi au 0,5 supérieur. Les jours non utilisés au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre sont payables au salarié au mois de décembre de chaque année.

Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés pour des congés personnels.

### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du taux hebdomadaire de base, maximum 600 \$/semaine, pour une durée maximale de 25 semaines pour cause de maladie et 26 semaines pour cause d'accident

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

**N.B.** Dans le cas d'une absence pour maladie, le salarié a droit aux prestations d'assurance salaire de courte durée après que se soit écoulé le même nombre de jours que celui que le salarié travaille normalement dans une semaine.

La prestation prend fin au 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance du salarié ou au départ pour la retraite s'il est antérieur.

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel assuré, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans ou dès le jour même du 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance, si celui-ci coïncide avec le 1<sup>er</sup> jour du mois

**N.B.** La prestation prend fin à la date de la retraite ou, au plus tard, le jour où il reste 26 semaines avant le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

### 4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % de tous les frais admissibles, soit les frais hospitaliers, les frais de médicaments sur ordonnance et les frais médicaux, et ce, jusqu'à un maximum de 25 000 \$/an au Canada et de 25 000 \$/an en dehors du Canada après une franchise de 25 \$/an. Remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée au Canada, sans franchise, ainsi que des frais pour les services d'un chiropraticien après la franchise prévue. Remboursement à 90 % de certains frais spéciaux, incluant les frais liés aux services d'orthophoniste, physiothérapeute autorisé, ostéopathe, podiatre, psychologue, naturopathe, audiologiste, ergothérapeute, masseur, acupuncteur et chiropraticien autorisé, maximum 300 \$/an/praticien/personne assurée, 400 \$/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Remboursement des frais pour appareils auditifs sur ordonnance, maximum 300 \$/an/personne assurée. Les frais pour des chaussures orthopédiques sur ordonnance sont remboursés jusqu'à un maximum de 1 paire/an.

**N.B.** Les frais d'hospitalisation en dehors du Canada sont remboursés à 80 % pour chaque jour en excédent des frais payables par le régime provincial d'assurance maladie.

Les garanties de l'assurance maladie cessent au départ du salarié pour la retraite.

### 5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention et de diagnostic, et ce, sans franchise à l'exception des soins se rapportant principalement à un traitement d'orthodontie. Remboursement à 80 % des frais admissibles pour les palliations, urgences, restaurations, chirurgie, et ce, après la franchise prévue. Remboursement à 60 % des frais admissibles pour les prothèses dentaires, et ce, après la franchise prévue. Le remboursement maximal de tous les frais assurés combinés est de 1 250 \$/an/personne assurée. Lorsqu'elle s'applique, la franchise prévue est de 25 \$/an pour le salarié et de 25 \$/an pour l'ensemble des personnes à charge.

**N.B.** Les garanties du régime de soins dentaires cessent au départ du salarié pour la retraite.

### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 2 % du salaire normal/mois/salarié dans un REER collectif.

2. Responsable chef caissière

3 juin 2003	
	/heure
début	9,80 \$ (8,25 \$)
éch. 9	12,74 \$
(éch. 8)	(10,34 \$)

### Augmentation générale

3 juin 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
variable	3 %	3 %	3 %	3 %

### • Primes

**Soir et nuit :** (0,80 \$) 0,85 \$/heure — entre 19 h et 8 h

**Responsabilité :** (20 \$) 25 \$/sem. — assistant chef caissière, assistant gérant/épicerie, assistant gérant/fruits et légumes et assistant gérant de la viande

**3 juin. 2006**

**Dimanche :** (0,75 \$) 0,80 \$/heure 0,85 \$/heure

**Boni de Noël N :** Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un montant équivalant à 1 % du salaire total gagné, 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, et ce, dans la période du 15 novembre de l'année précédente au 15 novembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payé le ou avant le 8 décembre de chaque année.

### • Allocations

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

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

### • Jours fériés payés

8 jours/an

### • Congés mobiles

2 jours/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel a droit, à titre d'indemnité, à 0,004 du salaire gagné pendant l'année de référence.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
4 ans	3 sem.	taux normal
8 ans	4 sem.	taux normal
20 ans <b>N</b>	5 sem.	taux normal

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

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

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

La salariée peut s'absenter du travail, sans solde, pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes*.

15

## Alimentation Verreault, Marché Métro (La Baie) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Métro La Baie — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 21 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 21 juin 2008
- **Date de signature :** 25 juin 2003
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 39 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Commis « A », commis « B » et autres occupations, 50 salariés

3 juin 2003	
	/heure
début	7,30 \$ (7,30 \$)
éch. 11	12,02 \$
(éch. 12)	(9,20 \$)

La salariée a également droit à un congé de maternité spécial déterminé par la *Loi sur les normes du travail* dans les cas suivants : lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, lorsque survient la fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né ou encore lorsque la santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

**4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant 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) 52 semaines consécutives.

**• Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, a accumulé au cours des 12 mois précédents 1 000 heures de travail, est également admissible au régime d'assurance groupe pour les 12 mois qui suivent. Pour se qualifier dans les années subséquentes, le salarié devra conserver une moyenne de 1 000 heures de travail/an.

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié permanent a droit à 39 heures de congés de maladie.

Lorsqu'il quitte son emploi, le salarié permanent a droit au nombre de jours ou de demi-journées non utilisés/mois de service correspondant au nombre de mois de la date de l'anniversaire de cette convention qui précède son départ.

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a travaillé 1 500 heures l'année précédente a droit à 2 jours de congé de maladie payés à 0,004 des gains de l'année de référence.

**16**

**La Ville de Matane  
et  
Le Syndicat des employés municipaux de Matane**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (52) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 16 ; hommes : 39
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 26 septembre 2002

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

- **Date de signature :** 14 juillet 2003

**• Durée normale du travail**

BUREAU

6,5 heures/j, 32,5 heures/sem.

**Salarié qui travaille à l'édifice des travaux publics**

8 heures/j, 40 heures/sem.

HORS BUREAU

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Salarié du Centre sportif**

40 heures/sem.

**Concierge et N homme d'entretien à la piscine**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

**• Salaires**

BUREAU

1. Commissionnaire et préposé à l'arpentage

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. I	11,20 \$ (10,93 \$)	11,43 \$	11,71 \$	11,95 \$
éch. VI	14,58 \$ (14,22 \$)	14,87 \$	15,24 \$	15,54 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2007**

/heure  
12,19 \$  
15,85 \$

2. Technicien aux travaux publics et autres occupations, 4 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. I	16,23 \$ (15,83 \$)	16,55 \$	16,96 \$	17,30 \$
éch. VI	20,91 \$ (20,40 \$)	21,33 \$	21,86 \$	22,30 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2007**

/heure  
17,65 \$  
22,74 \$

HORS BUREAU

1. Aide-jardinier

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. I	9,90 \$ (9,66 \$)	10,10 \$	10,35 \$	10,56 \$
éch. VI	12,98 \$ (12,66 \$)	13,24 \$	13,57 \$	13,84 \$

**1<sup>er</sup> janv. 2007**

/heure  
10,77 \$  
14,12 \$

## 2. Opérateur de machines 1 et autres salariés, 10 Salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. I	14,91 \$ (14,55 \$)	15,21 \$	15,59 \$	15,90 \$
éch. VI	19,39 \$ (18,92 \$)	19,78 \$	20,28 \$	20,68 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2007

/heure  
16,22 \$  
21,09 \$

## 3. Ouvrier spécialisé

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. I	15,89 \$ (15,50 \$)	16,21 \$	16,61 \$	16,94 \$
éch. VI	20,64 \$ (20,14 \$)	21,06 \$	21,58 \$	22,01 \$

### 1<sup>er</sup> janv. 2007

/heure  
17,28 \$  
22,45 \$

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
2,5 %	2 %	2,5 %	2 %	2 %

## Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 2,5 % du salaire pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 14 juillet 2003.

## • Primes

**Soir et nuit :** 0,75 \$/heure — salarié qui travaille à l'édifice des travaux publics entre 17 h et 8 h

**Chef d'équipe :** 0,75 \$/heure

## • Allocations

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

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

### Outils personnels et équipement de travail :

300 \$/an — mécanicien et ouvrier spécialisé qui fournit et utilise son coffre d'outils

**Qualification :** 250 \$/an — ouvrier spécialisé qui détient une licence d'entrepreneur électricien

## • Jours fériés payés

13 jours/an

## • Congés personnels

(2 jours/an) 3 jours/720 heures travaillées — salarié permanent (1 jour/1 040 heures travaillées) 1 jour/720 heures travaillées, maximum 2 jours/an — salarié saisonnier

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

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

À la suite du congé de maternité, la salariée peut bénéficier des dispositions prévues à la convention collective pour un congé sans solde dont la durée est déterminée par l'ancienneté de la salariée et selon certaines modalités.

### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

**N.B.** Le salarié temporaire a droit à 5 jours, dont les 2 premiers sont payés s'il justifie de 60 jours de service continu.

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 3 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

Le salarié temporaire a droit à 5 jours, dont les 2 premiers sont payés s'il justifie de 60 jours de service continu.

### 4. Congé parental

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

À la suite du congé parental, la ou le salarié peut bénéficier des dispositions prévues à la convention collective pour un congé sans solde dont la durée est déterminée par l'ancienneté de la ou du salarié et selon certaines modalités.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

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

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent dont la semaine normale de travail est de 40 heures a droit à un crédit de 56 heures/an. Le salarié permanent dont la semaine normale de travail est de 32 heures a droit à un crédit de 45,5 heures/an.

Les heures de congés de maladie au crédit du salarié sont utilisées jusqu'à un maximum de 4 jours/absence pour maladie ou accident.

### 2. Assurance salaire

#### COURTE DURÉE

Prestation : (100 %) 95 % du salaire normal pour une période de 3 mois suivant la maladie ou l'accident et (90 %) 85 % du salaire normal pour une période supplémentaire de 3 mois

Début : (3<sup>e</sup>) 5<sup>e</sup> jour, maladie et accident

**N.B.** Le salarié saisonnier qui a effectivement travaillé pendant une période de 90 jours civils précédant l'accident ou la maladie a droit à 80 % de son salaire normal, et ce, pour une période maximale de 3 mois suivant l'accident ou la maladie.

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 50 % des coûts.

17

24

**La Ville de Terrebonne  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la  
Ville de Terrebonne — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (18) 73
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 27 ; hommes : 46
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 27 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 9 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem., selon un horaire qui tient compte des besoins prévisibles de la Ville
- **Salaires**

1. Appariteur surveillant

**1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure
12,23 \$	12,53 \$	12,83 \$	13,15 \$
(11,93 \$)			

2. Appariteur concierge

**1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure
12,72 \$	13,02 \$	13,87 \$	14,21 \$
(12,42 \$)			

3. Concierge

**1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

/heure	/heure	/heure	/heure
13,21 \$	13,51 \$	14,95 \$	15,32 \$
(12,89 \$)			

#### Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2003** **1<sup>er</sup> janv. 2004** **1<sup>er</sup> janv. 2005** **1<sup>er</sup> janv. 2006**

2,5 %	0,30 \$/heure	variable	2,5 %
-------	---------------	----------	-------

#### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 9 juillet 2003.

- **Indemnité de vie chère**

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

### Mode de calcul

L'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2003 à décembre 2003 par rapport à celle pour la période de janvier 2002 à décembre 2002 est payée jusqu'à un maximum de 1,5 %.

### Mode de paiement

#### Période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 9 juillet 2003

Le montant déterminé par le pourcentage est payé, s'il y a lieu, sous la forme d'un montant forfaitaire au plus tard dans les 30 jours suivant le 9 juillet 2003.

#### Période du 9 juillet 2003 au 31 décembre 2003

Le montant déterminé par le pourcentage est payé, s'il y a lieu, sous la forme d'un montant forfaitaire dans les 30 jours suivant le 31 décembre 2003, et ce, pour toutes les heures travaillées dans la période du 9 juillet 2003 au 31 décembre 2003.

#### 2004

Le montant déterminé par le pourcentage est payé, s'il y a lieu, en deux versements sous la forme de montants forfaitaires, le premier dans les 30 jours suivant le 30 juin 2004 et le deuxième dans les 30 jours suivant le 31 décembre 2004, et ce, pour toutes les heures travaillées respectivement dans les périodes du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 30 juin 2004 et du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 31 décembre 2004.

#### 2005

La même formule que celle prévue pour l'année 2004 s'applique avec les ajustements requis.

#### 2006

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire au plus tard le 31 décembre 2006, et ce, pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2006.

- **Prime**

**Remplacement :** 25 % du salaire — salarié qui, à la demande de l'employeur, remplace temporairement une personne le représentant

- **Allocations**

**Bottines de sécurité :** (fournies par l'employeur lorsque requis) 100 \$/2 ans

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

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

- **Jours fériés payés**

(11) 13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
(8) 7 ans	4 sem.	8 %
(13) 12 ans	5 sem.	10 %
18 ans <input type="checkbox"/>	5 sem. + 1 jour	10 %
19 ans <input type="checkbox"/>	5 sem. + 2 jours	10 %
20 ans <input type="checkbox"/>	5 sem. + 3 jours	10 %
21 ans <input type="checkbox"/>	5 sem. + 4 jours	10 %
22 ans <input type="checkbox"/>	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé payé d'au moins 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée peut reprendre son travail entre la 4<sup>e</sup> et la 20<sup>e</sup> semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

Si la santé de la salariée ou celle de l'enfant à naître exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé payé pour toute la durée où il y a un danger pour elle ou l'enfant à naître.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 1 an.

**SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

L'employeur verse à la salariée permanente admissible aux prestations d'assurance emploi relatives au congé de maternité la différence entre son salaire normal et lesdites prestations, et ce, pour une durée maximale de 30, 20 ou 10 semaines selon le cas. Le taux d'indemnisation prévu est fixé à 38 % du salaire hebdomadaire normal de la salariée. Il est entendu qu'au cours de toute semaine, la somme de toutes les prestations reçues par la salariée ne peut être supérieure à 95 % de son salaire hebdomadaire normal.

L'allocation de maternité payée par le gouvernement du Québec est versée à la salariée.

**2. Congé de paternité**

4 jours payés

De plus, le salarié a droit à 0,5 jour supplémentaire si le congé occasionne un déplacement de plus de 320 kilomètres de son lieu de résidence, 1 jour supplémentaire pour un déplacement de plus de 480 kilomètres.

**3. Congé d'adoption**

4 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à 0,5 jour supplémentaire si le congé occasionne un déplacement de plus de 320 kilomètres de son lieu de résidence, 1 jour supplémentaire pour un déplacement de plus de 480 kilomètres.

Les dispositions prévues pour la salariée admissible à l'assurance emploi sont également applicables, mais pour une durée maximale de 12 semaines.

**4. Congé parental**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

En compensation d'un régime d'assurance groupe, l'employeur verse sur la paie hebdomadaire de chaque salarié un montant forfaitaire équivalant à 7,5 % calculé sur le revenu hebdomadaire du salarié.

Cette disposition est rétroactive pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 9 juillet 2003.

**1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à une banque de congé de maladie d'un maximum de 64 heures ou 8 jours/an à compter de la 1<sup>re</sup> heure travaillée au bloc de la session d'hiver jusqu'à la période se terminant avec la dernière heure travaillée au bloc de la session d'automne.

Les heures non utilisées sont payées au salarié dans les 30 jours suivant la fin de la session d'automne.

**2. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie 9 % du salaire normal du salarié et le salarié paie 6,5 % de son salaire normal, et ce, dans le régime enregistré d'épargne retraite obligatoire « Bâtirente ». Au début de chaque année, le salarié peut augmenter sa propre contribution sans cependant affecter celle de l'employeur.

**18**

**La Corporation de l'École polytechnique (Montréal) et Le Syndicat des employés de bureau de l'École polytechnique (SEBEP), section locale 1604 du SCFP — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 188
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 172 ; hommes : 16
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : soutien administratif et technique
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2007
- **Date de signature** : 17 juillet 2003 — mémoire d'entente
- **Durée normale du travail**  
(6,5 heures/j, 32,5 heures/sem.) 6 heures 42 minutes/j, 33,5 heures/sem.

15 août 2004	14 août 2005
6 heures 54 minutes/j, 34,5 heures/sem.	7 heures/j, 35 heures/sem.

**Bibliothèque et DSPSI**

7 heures/j, 35 heures/sem.

**Réception des marchandises et courrier**

7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

**N.B.** Pour une période de 10 semaines consécutives se terminant la semaine précédant le 15 août de chaque année, la durée de la semaine normale de travail du salarié est réduite sans perte de salaire de 2,5 heures pour le salarié dont la semaine normale est de 32,5 heures et de 3 heures pour le salarié dont la semaine normale est de 35 heures et plus.

• **Salaires**

1. Commis de traitement en documentation

1 <sup>er</sup> juin 2003	
	/heure
éch. 8	15,30 \$ (15,18 \$)
éch. 10	16,22 \$ (16,09 \$)

2. Secrétaire, commis à l'accueil et autres occupations, 75 salariés

1 <sup>er</sup> juin 2003	
	/heure
éch. 5	15,76 \$ (15,63 \$)
éch. 10	18,24 \$ (18,10 \$)

3. Technicien en administration

1 <sup>er</sup> juin 2003	
	/heure
éch. 1	18,15 \$ (18,01 \$)
éch. 10	23,70 \$ (23,51 \$)

26

### Augmentation générale

1<sup>er</sup> juin 2003

0,8 %

**N.B.** Les taux et échelles de salaire sont majorés aux 1<sup>er</sup> juin 2004, 1<sup>er</sup> juin 2005 et 1<sup>er</sup> juin 2006 conformément à la politique salariale du Gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic tout en tenant cependant compte d'une augmentation minimale de 1,2 % au 1<sup>er</sup> juin 2006. Advenant que la politique salariale pour l'année 2006 soit plus élevée, l'échelle salariale prévue au 1<sup>er</sup> juin 2006 est alors ajustée en conséquence et la rétroactivité est versée dans les 45 jours de la signature de l'entente.

#### • Primes

**(Soir :** 0,53 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 24 h)

**(Nuit :** 0,79 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 0 h et 8 h)

#### Soir et nuit :

11 % du taux horaire normal — salarié qui a moins de 5 ans d'ancienneté

12 % du taux horaire normal — salarié qui a entre 5 et 10 ans d'ancienneté

14 % du taux horaire normal — salarié qui 10 ans et plus d'ancienneté

**Samedi :** 25 % du salaire normal

**Dimanche :** 50 % du salaire normal

**Chef d'équipe :** 0,71 \$/heure

**Disponibilité :** 10,82 \$/8 heures

#### • Allocations

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

**Souliers et bottines de sécurité :** fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

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

#### • Jours fériés payés

15 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée			Indemnité
	2003	2005	2006	
1 an	20 jours	20 jours	20 jours	taux normal
10 ans <b>N</b>	20 jours	<b>21</b> jours	<b>22</b> jours	taux normal
15 ans <b>N</b>	21 jours	<b>22</b> jours	<b>23</b> jours	taux normal
17 ans	(21) 23 jours	23 jours	<b>24</b> jours	taux normal
19 ans	23 jours	<b>24</b> jours	<b>25</b> jours	taux normal
20 ans <b>N</b>	25 jours	25 jours	<b>26</b> jours	taux normal
21 ans	25 jours	<b>26</b> jours	26 jours	taux normal

#### • Congés mobiles

3 jours/an

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

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

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement la salariée a droit à un congé spécial.

Elle a également droit à un 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. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a également droit à un congé spécial jusqu'à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

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

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

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

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

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 10 semaines.

##### 2. Congé de paternité

5 jours payés

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant de moins de 14 ans autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 20 semaines a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours payés.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

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

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire annuel normal arrondi au 500 \$ supérieur

— salarié âgé de 65 ans et plus : réduit à 1 fois le salaire annuel arrondi au 500 \$ supérieur jusqu'à un maximum de 15 000 \$

— salarié âgé de 70 ans et plus : 50 % du salaire annuel normal arrondi au 500 \$ supérieur jusqu'à un maximum de 7 500 \$

**N.B.** Pour le salarié âgé de 65 ans et plus, la réduction de l'indemnité s'effectue le 1<sup>er</sup> jour du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

#### 2. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, le salarié permanent a droit à un crédit de 5 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés sont payés à la fin de chaque exercice financier au salarié toujours à l'emploi.

**N.B.** Une fois sa période de probation terminée, le nouveau salarié a droit à 2 jours de congés de maladie et à 1 jour supplémentaire/période de 3 mois jusqu'à un maximum de 5 jours/an.

#### 3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

##### COURTE DURÉE

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

Début : 2<sup>e</sup> jour, accident, hospitalisation et maladie

##### LONGUE DURÉE

Prestation : (80 %) 85 % du salaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité

Début : après les prestations de courte durée

**N.B.** Les prestations d'assurance salaire de courte durée et de longue durée cessent dès le 1<sup>er</sup> jour du mois qui coïncide ou qui suit immédiatement le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance du salarié.

#### 4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime à même les sommes accumulées à titre de dividendes ou de ristournes par le régime d'assurance vie de base, et ce, jusqu'à l'épuisement des sommes ainsi accumulées.

#### 5. Soins dentaires

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

#### 6. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

27

19

### L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke) et Le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (personnel de recherche)

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 108
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 71 ; hommes : 37
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : soutien administratif et technique
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2001
- **Échéance de la présente convention** : 19 juin 2006
- **Date de signature** : 20 juin 2003
- **Durée normale du travail**

#### Groupe bureau

5 jours/sem., minimum de 32,5 heures/sem., maximum 35 heures/sem.

#### Groupe technique et groupe métiers et services

5 jours/sem., minimum de 35 heures/sem., maximum 40 heures/sem.

#### • Salaires

1. Aide à la recherche

	21 nov. 2001	20 juin 2003
	/heure	/heure
éch. 1	11,48 \$	12,00 \$
éch. 5	13,87 \$	14,50 \$

2. Technicien de laboratoire, 30 salariés

	21 nov. 2001	20 juin 2003
	/heure	/heure
éch. 1	15,50 \$	16,21 \$
éch. 20	22,25 \$	23,27 \$

**N.B.** Nouvelle structure salariale.

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

### Augmentation générale

**20 juin 2003 1<sup>er</sup> janv. 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005 1<sup>er</sup> janv. 2006**

4,5 % conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic

### Montant forfaitaire

Les salariés à l'emploi le 31 décembre 2001 ont droit à un montant forfaitaire calculé de la façon suivante :

2,5 % du taux de salaire effectif le 31 décembre 2001 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2002

4,5 % du taux de salaire effectif le 31 décembre 2001 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 20 juin 2003

28

#### • Jours fériés payés

15 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 j/mois travaillé max. 23 jours/an	taux normal

**N.B.** Le salarié engagé pour une période inférieure à une année a droit à une indemnité de 8 % de son salaire brut gagné au cours de cette période.

### Congés supplémentaires

Le salarié qui a 21 ans et plus de service continu au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires de vacances.

#### • Droits parentaux

### SALARIÉ QUI A EFFECTUÉ MOINS DE 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES

La ou le salarié qui a effectué moins de 2 400 heures rémunérées a droit au congé de maternité, au congé d'adoption et au congé parental prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

#### 1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

#### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

### SALARIÉ QUI A EFFECTUÉ 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES ET PLUS

#### 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 l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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.

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

Elle a également droit à un 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 ; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité.

La salariée a également droit à un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

L'allocation de congé de maternité versée par les centres locaux d'emploi est soustraite des indemnités à être versées.

### SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire durant 12 semaines.

#### 2. Congé de paternité

5 jours payés

#### 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. Ce congé peut être réparti entre les 2 conjoints et il doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé d'une durée de 10 semaines incluant la durée du voyage.

Pour chaque semaine du congé prévu, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire normal.

La ou le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus a droit 2 jours payés.

#### 4. Congé parental

La ou le salarié peut se prévaloir du congé parental tel que prévu par la *Loi sur les normes du travail*.

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé de maternité, de paternité ou d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an ou par un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 1 an.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

##### 1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**L'Université Laval (Sainte-Foy)  
et  
Le Syndicat des employés et employées de l'Université  
Laval, SCFP section locale 2500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 1 600
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 1 040 ; hommes : 560
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2006
- **Date de signature :** 19 juin 2003
- **Durée normale du travail**  
7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.  
ou  
7 heures/j, 35 heures/sem.

**Période estivale**

Pour une période de 10 semaines, commençant généralement le 2<sup>e</sup> lundi du mois de juin et se terminant le 2<sup>e</sup> vendredi d'août, la semaine normale de travail est réduite de 3 heures/sem. sans réduction de salaire.

• **Salaires**

MÉTIERS ET SERVICES

1. Aide de laboratoire, aide général et autres occupations

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/heure	/heure
éch. 1	14,56 \$ (14,30 \$)	14,85 \$
éch. 2	14,91 \$ (14,65 \$)	15,21 \$

2. Électricien, ferblantier—soudeur et autres occupations, 40 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/heure	/heure
éch. 1	16,82 \$ (16,52 \$)	17,16 \$
éch. 10	20,11 \$ (19,75 \$)	20,51 \$

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis réceptionniste

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/heure	/heure
éch. 1	14,56 \$ (14,30 \$)	14,85 \$
éch. 2	14,91 \$ (14,65 \$)	15,21 \$

2. Agent de bureau, agent de secrétariat et autres occupations, 380 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/heure	/heure
éch. 1	16,82 \$ (16,52 \$)	17,16 \$
éch. 10	20,11 \$ (19,75 \$)	20,51 \$

3. Technicien expert

	1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/heure	/heure
éch. 1	19,18 \$ (18,84 \$)	19,56 \$
éch. 10	25,96 \$ (25,50 \$)	26,48 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juin 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> juin 2003, 1 <sup>er</sup> juin 2004, 1 <sup>er</sup> juin 2005
1,8 %	2 %*	mêmes augmentations et forfaitaires que ceux consentis dans les secteurs public et parapublic, et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1 <sup>er</sup> juin 2003 au 31 mai 2006

\* Plus les mêmes augmentations et forfaitaires que ceux consentis dans les secteurs public et parapublic, et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 31 mai 2003 si ces augmentations et forfaitaires dépassent 2 %.

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 1<sup>er</sup> janvier 2003 et pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 mai 2003.

• **Primes**

**Soir :** (0,53 \$) 0,60 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 16 h et 24 h

**Nuit :** (0,79 \$) 0,90 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

**Samedi :** 25 % du taux normal

**Dimanche :** 50 % du taux normal

**Disponibilité :**

(10,82 \$) taux horaire normal/période de 8 heures (43,56 \$) 47 \$/sem. — technicien en thanatopraxie

**Heures brisées :**

Période d'arrêt	Montant
2,5 à 3,5 heures	3 \$/j
3,5 à 4,5 heures	5 \$/j

**Mécanicien de machines fixes 2<sup>e</sup> classe :** (0,70 \$) 0,80 \$/heure

**Chef d'équipe ou d'atelier :**

(0,75 \$) 0,82 \$/heure — équipe de moins de 10 salariés

1,10 \$/heure — équipe de 10 salariés et plus

**Éloignement :** (120 \$) 130 \$/semaine — si le salarié se rend à son travail à la forêt Montmorency avec un véhicule qui n'est pas sous la responsabilité financière de l'Université

**Responsabilité additionnelle [N] :** 0,82 \$/heure — salarié à qui est confié, de façon temporaire pour une période d'au moins un mois, des responsabilités additionnelles à ses tâches régulières et non prévues à sa description de fonction

**Usage d'une langue autre que le français [N] :** 0,50 \$/heure

**Certificat(s) additionnel(s) de qualification** **[N]**: 0,50 \$/heure

**Compétences supérieures** **[N]**: 0,82 \$/heure

**Prime de marché** **[N]**: 15 % du maximum de l'échelle de traitement applicable

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> juin 2003, toutes les primes sont indexées du même pourcentage que celui consenti pour les échelles salariales, et ce, aux mêmes dates.

• **Allocations**

(**Outils personnels** : coût de remplacement lorsque brisés **[R]**)

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

• **Jours fériés payés**

7 jours + les jours de la semaine compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• **Congé mobile** **[N]**

1 jour/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	23 jours	taux normal
10 ans	25 jours	taux normal
15 ans	26 jours	taux normal
17 ans	27 jours	taux normal
19 ans	28 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

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

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

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, la salariée bénéficie d'un congé avec traitement d'une durée maximale de 4 jours.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

De plus, la salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

**SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire habituel pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une

indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire habituel et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations ; à 93 % de son salaire hebdomadaire habituel pour chacune des autres semaines jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé.

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

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

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire normal durant 10 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

**2. Congé de paternité**

5 jours payés

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

**3. Congé d'adoption**

La ou le salarié qui adopte un enfant de moins de 14 ans autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de congé prévu, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire habituel.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption de 10 semaines par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 5 jours payés.

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 à son déplacement.

**4. Congé parental**

La ou le salarié admissible à des prestations d'assurance emploi a droit, sur demande, à un congé sans solde d'une durée de 10 semaines.

• **Avantages sociaux**

**1. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

Prestation : 100 % du salaire normal jusqu'à un maximum de 180 jours

**LONGUE DURÉE**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 80 % du salaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité, la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après 180 jours d'invalidité

## 2. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

## 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

21

**Cara cuisine de l'air (Dorval)  
et**

**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et travailleuses  
du Canada, TCA-Canada, local 1900 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (380) 370
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50 % ; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2005
- **Date de signature :** 9 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général, 100 salariés

	1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
début	/heure 12,18 \$ (11,94 \$)	/heure 12,51 \$
après 48 mois	14,46 \$ (14,18 \$)	14,85 \$

2. Chef préposé à l'entretien

	1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
début	/heure 15,31 \$ (15,01 \$)	/heure 15,72 \$
après 48 mois	17,61 \$ (17,26 \$)	18,09 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> juin 2003	1 <sup>er</sup> juin 2004
2 %	2,7 %

- **(Indemnité de vie chère  $\text{\textcircled{R}}$ )**

- **Primes**

**Nuit :** 0,50 \$/heure — entre 23 h et 7 h

- **Allocations**

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

**Uniformes et vêtements spéciaux :** fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

**Bottines de sécurité :** 85 \$/an maximum

- **Jours fériés payés**

11 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
17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
(29) 25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

**N.B.** Le salarié à temps partiel a droit seulement au pourcentage à titre d'indemnité.

### Congés supplémentaires

Le salarié tenu de prendre ses vacances en novembre, janvier, février ou mars a droit à une semaine supplémentaire de vacances ou à une semaine supplémentaire de salaire.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de maternité

La salariée qui a accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 mois qui précèdent la date de préavis du congé de maternité et qui est également à l'emploi le jour précédent a droit à un congé n'excédant pas 18 semaines 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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a également droit à un congé spécial lorsqu'un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine qui précède la date d'accouchement.

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

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée maximale de 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. De plus, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an en prolongation de son congé de maternité.

#### 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

31

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié permanent qui a 6 mois d'emploi continu

#### 1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié de moins de 65 ans : (20 000 \$) 25 000 \$
- mort accidentelle : (20 000 \$) 25 000 \$ supplémentaires si le salarié décède dans les 365 jours d'un accident
- mutilation : montant variable selon la perte subie

#### 2. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % maximum du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 52 semaines y compris la période pendant laquelle le salarié est admissible à des prestations d'assurance emploi

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

#### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/individu et 20 \$/famille ; remboursement de la différence entre le coût d'une chambre semi-privée et celui d'une salle publique ; remboursement des frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 15 \$/visite et jusqu'à un montant maximal de 45 \$/an pour les rayons X administrés par un chiropraticien

#### 4. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'un examen de la vue effectué par un optométriste ou un ophtalmologiste reconnu par la Corporation des optométristes ou par l'Ordre des médecins de la province de Québec ; remboursement des lentilles cornéennes ou des verres correcteurs jusqu'à un maximum de (100 \$) 150 \$/2 ans

#### 5. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié qui a 12 mois de service continu ainsi que ses personnes à charge assurées ont droit à un remboursement à 100 % des soins de base, à 50 % des frais pour services de réparation selon les tarifs en vigueur comprenant le remboursement jusqu'à un maximum de 50 % du coût de remplacement des ponts ou prothèses dentaires 1 fois/5 ans ; remboursement des frais jusqu'à un maximum de 2 000 \$/an/personne

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,50 \$/heure travaillée et des vacances/salarié qui a 12 mois de service continu dans un REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

Il existe un programme de retraite progressive.

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 219 ; hommes : 342

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : services

- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2002

- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2005

- **Date de signature** : 3 juillet 2003

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Chasseur et garçon/fille de table, 102 salariés

2003 <sup>(1)</sup>	2004 <sup>(1)</sup>	2005 <sup>(1)</sup>
/heure 11,32 \$ (10,99 \$)	/heure 11,66 \$	/heure 12,13 \$

3. 1<sup>er</sup> électricien, 1<sup>er</sup> plombier et 1<sup>er</sup> mécanicien de machines fixes

2003 <sup>(1)</sup>	2004 <sup>(1)</sup>	2005 <sup>(1)</sup>
/heure 18,36 \$ (17,83 \$)	/heure 18,91 \$	/heure 19,67 \$

<sup>(1)</sup> Période de paie n° 1.

**N.B.** Durant la 1<sup>re</sup> année de service continu, le nouveau salarié reçoit 80 % du salaire normal, 90 % durant la 2<sup>e</sup> année et 100 % après 2 ans de service continu.

#### Augmentation générale

2003 <sup>(1)</sup>	2004 <sup>(1)</sup>	2005 <sup>(1)</sup>
3 %	3 %	4 %

<sup>(1)</sup> Période de paie n° 1.

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 3 juillet 2003 et le salarié qui a pris sa retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 3 juillet 2003 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période couvrant le 1<sup>er</sup> jour de la 1<sup>re</sup> paie de 2003 au 1<sup>er</sup> jour de la période de paie la plus rapprochée du 3 juillet 2003. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 3 juillet 2003.

- **Primes**

**Affectation fractionnée** : (1,75) 4 \$/jour

**Entraînement de personnel** : 0,50 \$/heure ou partie d'heure

**Nuit** : 0,25 \$/heure pour une affectation temporaire — salarié dont la moitié des heures de travail se situe entre 24 h et 5 h

**Pourboire** :

15 % du montant total de la facture, payé par le client pour un service de boisson ou de nourriture — fonction de service aux chambres

15 % de l'addition d'un groupe de (15) 10 clients adultes et plus lorsqu'il y a facture unique — serveur Restaurant Le Champlain, Café de la Terrasse, Bar Saint-Laurent, Restaurant La Rotonde et Banquet

(15 %) 12 % — banquet

12 % — repas dit en « devoir » et les billets de courtoisie de la restauration portés au compte de l'hôtel **N**

## • Allocations

**Couteaux personnels** : réparés ou remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié permanent de la production alimentaire

**Uniformes et vêtements de travail** : fournis par l'employeur lorsque requis

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

### Souliers ou bottines de sécurité :

	<b>31 mars 2004</b>	<b>31 mars 2005</b>
75 \$/an maximum,	80 \$/an maximum	85 \$/an maximum

— 1 fois/an, salarié ayant complété sa période de probation des services techniques, de la cuisine, de l'économat, de l'approvisionnement, chasseurs, porteurs/banquets, préposés aux mini-bars, préposés à l'entretien ménager et **N** portiers et gareurs

**Outils personnels** : réparés ou remplacés par l'employeur lorsque brisés — salarié permanent de la maintenance

**Bas de nylon **N**** : 50 \$/an — préposé aux chambres qui a complété 1 000 heures de travail durant l'année de calendrier

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congé mobile

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

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(10 jours) 2 sem.	(taux normal ou) 4 %
3 ans	(15 jours) 3 sem.	(taux normal) 6 %
7 ans	(20 jours) 4 sem.	(taux normal) 8 %
14 ans	(25 jours) 5 sem.	(taux normal) 10 %
20 ans <b>N</b>	5 sem.	11 %
24 ans	(30 jours) 6 sem.	(taux normal) 12 %

### Paie supplémentaire

Le salarié à pourboires qui a moins de 5 ans de service continu au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 4 % des pourboires déclarés et/ou attribués durant l'année de référence. Le salarié à pourboires qui a 5 ans et plus de service continu au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 6 % des pourboires déclarés et/ou attribués durant l'année de référence.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde spécial de

la durée indiquée au certificat médical attestant du danger existant et indiquant la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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 spécial d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption intervient à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

La salariée peut s'absenter du travail sans rémunération pour un examen médical lié à sa grossesse.

### 2. Congé de paternité

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

### 3. Congé d'adoption

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

### 4. Congé parental

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

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié permanent à temps complet ; pour le salarié permanent à temps complet embauché après le 27 mars 95, la prime est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps complet qui a 1 an de service continu a droit, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à 8 heures/50 jours de travail, maximum 40 heures/an. Ces jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire ou dans le cas de maladie de moins de 4 jours.

### 2. Soins dentaires

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

### 3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Parc Six Flags Montréal, SEC (Montréal)  
et  
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de  
Montréal, SFCP — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 165

**N.B.** La majorité des employés travaillent sur une base saisonnière.

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 90 ; hommes : 75
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2005
- **Date de signature :** 10 juillet 2003
- **Durée normale du travail**  
variable
- **Salaires**

**EMPLOIS SAISONNIERS**

**1. Préposé aux relations publiques**

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
éch. 1	/heure 8,70 \$ (8,50 \$)	/heure 8,96 \$	/heure 9,23 \$	/heure 9,41 \$
éch. 4	9,42 \$ (9,20 \$)	éch. 5 10,96 \$	11,23 \$	11,41 \$

**2. Surveillant aux admissions et 2 autres occupations, 50 % des salariés**

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
éch. 1	/heure 10,60 \$ (10,35 \$)	/heure 10,92 \$	/heure 11,25 \$	/heure 11,48 \$
éch. 4	11,48 \$ (11,21 \$)	éch. 5 12,92 \$	13,25 \$	13,48 \$

**3. Inspecteur**

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
éch. 1	/heure 12,52 \$ (12,23 \$)	/heure 12,90 \$	/heure 13,29 \$	/heure 13,56 \$
éch. 4	13,56 \$ (13,24 \$)	éch. 5 14,90 \$	15,29 \$	15,56 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
2,4 %	3 %	3 %	2 %

**Rétroactivité**

Les salariés à l'emploi le 10 juillet 2003 ont droit à la rétroactivité des salaires.

- **Indemnité de vie chère**

**Référence :**

Statistique Canada, IPC ville de Montréal, 1992 = 100

**Mode de calcul**

**2004**

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de janvier 2003 à décembre 2003 par rapport à celle pour la période de janvier 2002 à décembre 2002 dépasse 3,5 %, l'excédent est payé.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

- **Primes**

**Chef d'équipe :** 0,60 \$/heure

**Chef de groupe :** 0,75 \$/heure

**Nuit :** 0,50\$/heure — entre 0 h et 8 h

- **Jours fériés payés**

SALARIÉS ANNUELS

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

SALARIÉS ANNUELS

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

Le salarié annuel a droit à une prime 300 \$ qui lui est versée au mois de décembre de chaque année.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

À la suite de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée de 52 semaines.

**2. Congé de paternité**

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

**3. Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

SALARIÉS ANNUELS

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

**1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à 8 jours/an. Ces jours peuvent être utilisés à titre de congés personnels jusqu'à concurrence de 5 jours/an.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés.

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime d'assurance groupe.

## 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.*