

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

**Les ententes négociées (2004-05-10)** 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** 39

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2004-05-10)*

**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>BOISSONS</b>			
La Brasserie Labatt limitée (LaSalle)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	1	5
<b>PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE</b>			
Canplast inc. (Saint-Léonard)	Le Syndicat des travailleurs de Canplast — CSN	2	6
<b>BOIS</b>			
Barrette Chapais ltée (Chapais)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8895 — FTQ	3	7
<b>MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT</b>			
Industries Caxton inc. (Saint-Élie)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	4	8
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Groupe Pages Jaunes (Montréal, Québec)	Le Syndicat des employées et employés de bureau, section locale 574 — FTQ	5	9
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Industries Canatal (Thetford Mines)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7811 — FTQ	6	11
Velan inc. (Granby)	Le Syndicat national des employés de Velan Granby — CSN	7	12
Sonaca NMF Canada inc. (Saint-Janvier et Mirabel)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de NMF — CSN	8	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b>			
Prévost Car inc. (Sainte-Claire, Saint-Anselme, Saint-Nicolas, Sainte-Foy et Saint-Jean-Chrysostome)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ	9	14
<b>AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES</b>			
Les Industries mondiales Armstrong Canada Ltée (Montréal)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516 — FTQ	10	16
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
Légubec inc. (Vanier)	Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	11	17
<b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
IGA Extra (Gatineau)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 486 — FTQ	12	19
Marché d'alimentation Thibault (Terrebonne)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	13	20
<b>AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL</b>			
Les Quincailliers de la capitale inc. Rona L'entrepôt Québec	Le Syndicat des employé(e)s de Rona L'entrepôt Québec	14	21
<b>INTERMÉDIAIRES FINANCIERS ET ASSURANCES</b>			
Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Montréal et régions)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	15	22
<b>SERVICES AUX ENTREPRISES</b>			
La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3005 — FTQ	16	23
<b>SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Montréal	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) — FTQ	17	26
La Ville de Montréal	L'Association des pompiers de Montréal	18	28
<b>SERVICES D'ENSEIGNEMENT</b>			
Musée des beaux-arts de Montréal	Le Syndicat du Musée des beaux-arts de Montréal	19	30
<b>SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX</b>			
Les Résidences Soleil, Manoir Mont-Saint-Hilaire (Mont-Saint-Hilaire)	L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ	20	32
Héma-Québec (Saint-Laurent)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Héma-Québec — CSN	21	33

<b>Employeur</b>	<b>Syndicat</b>	<b>N°</b>	<b>Page</b>
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b>			
Montréal aéroport Hilton Itée (Dorval)	L'Union des employées et des employés de la restauration et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ	<b>22</b>	35
<b>AUTRES SERVICES</b>			
Parc Six Flags Montréal, SEC (Montréal)	Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP, section locale 301 — FTQ	<b>23</b>	37
La Coop de solidarité de services à domicile du Royaume (Jonquière)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	<b>24</b>	38
NOTES TECHNIQUES .....			39

**La Brasserie Labatt limitée (LaSalle)  
et  
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et  
ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (88) 82
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 ; hommes : 22
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salariés de bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 3 décembre 2003
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j, 35 heures/sem.  
**Dessinateur et commis aux pièces**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.  
**Coordonnateur/distribution**  
8 heures/j, 40 heures/sem.  
**Préposé à la prise des commandes téléphoniques**  
(40 heures/sem.) 40 heures/sem. pendant 6 mois et 37,5 heures/sem. payées pour 40 heures pendant les 6 autres mois

• **Salaires**

1. Caissier

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
début	/sem. 655,03 \$ (642,19 \$)	/sem. 668,13 \$	/sem. 681,50 \$	/sem. 695,13 \$
après 12 mois	717,34 \$ (703,27 \$)	731,68 \$	746,32 \$	761,24 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2007</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2008</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>		
/sem. 709,03 \$	/sem. 723,21 \$	/sem. 737,67 \$		
776,47 \$	792,00 \$	807,84 \$		

2. Secrétaire intermédiaire, commis trafic et autres occupations, 16 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
début	/sem. 767,31 \$ (752,26 \$)	/sem. 782,65 \$	/sem. 798,30 \$	/sem. 814,27 \$
après 12 mois	840,53 \$ (824,05 \$)	857,34 \$	874,49 \$	891,98 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2007</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2008</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>		
/sem. 830,56 \$	/sem. 847,17 \$	/sem. 864,11 \$		
909,82 \$	928,01 \$	946,57 \$		

3. Analyste en recherche et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
début	/sem. 1 043,66 \$ (1 023,20 \$)	/sem. 1 064,54 \$	/sem. 1 085,83 \$	/sem. 1 107,54 \$
après 12 mois	1 144,01 \$ (1 121,58 \$)	1 166,89 \$	1 190,23 \$	1 214,03 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2007</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2008</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>		
/sem. 1 129,70 \$	/sem. 1 152,29 \$	/sem. 1 175,34 \$		
1 238,31 \$	1 263,08 \$	1 288,34 \$		

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 %	2 %	2 %	2 %
<b>1<sup>er</sup> janv. 2007</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2008</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2009</b>		
2 %	2 %	2 %		

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 3 décembre 2003.

Le préposé à la prise des commandes téléphoniques a également droit à la rétroactivité du boni de la télévente, et ce, pour la même période.

• **Indemnité de vie chère**

Référence :

Statistique Canada, IPC Canada, 1981 = 100

**Indice de base :** 2003 — décembre 2002  
2004 — décembre 2003  
2005 — décembre 2004  
2006 — décembre 2005  
2007 — décembre 2006  
2008 — décembre 2007  
2009 — décembre 2008

Mode de calcul

2003

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2003 par rapport à celui de décembre 2002 excède 4,5 %, l'excédent est payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque changement de 0,127 point de l'IPC.

2004, 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant forfaitaire non intégré aux taux de salaire sera payé lors de la 4<sup>e</sup> période de paie suivant la date de publication de l'IPC de décembre 2003 pour les heures travaillées pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2003.

• **Primes**

**Soir :** 0,80 \$/heure — entre 12 h et 18 h

**Nuit :** 0,90 \$/heure — après 18 h

**Chef de groupe :** 7 \$/jour — salarié désigné à la surveillance d'un groupe de salariés pour l'exécution de certains travaux tout en continuant à faire son travail normal

**Boni de vacances :** 2 % du salaire annuel de base au 31 décembre. Le boni est payable au mois de janvier suivant.

**N.B.** Le boni de vacances ne s'applique pas au préposé à la prise des commandes téléphoniques.

**Boni de la télévente :** du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2003, le montant peut atteindre jusqu'à l'équivalent de 15 % du salaire de base. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le boni est fixé à 12 % du salaire de base.

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 26 semaines. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

### 1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

## 2

**Canplast inc. (Saint-Léonard)  
et**

**Le Syndicat des travailleurs de Canplast — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (105) 117
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 117
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 25 février 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**  
12 heures/j, 36 heures/sem. payées pour 40 heures

## • Salaires

### 1. 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
12,98 \$ (12,73 \$)	13,27 \$	13,60 \$	14,01 \$

## 2. Opérateur « B », 15 salariés

	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2005</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2006</b>
début	/heure 16,12 \$ (15,80 \$)	/heure 16,48 \$	/heure 16,89 \$	/heure 17,40 \$
après 2 ans	16,41 \$ (16,09 \$)	16,78 \$	17,20 \$	17,72 \$

## 3. Mécanicien « 1-A »

	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2005</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2006</b>
	/heure 20,17 \$ (19,77 \$)	/heure 20,62 \$	/heure 21,14 \$	/heure 21,77 \$

## Augmentation générale

<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2004</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2005</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2006</b>
2 %	2,5 %	2,5 %	3 %

## • Primes

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

— salarié dont la moitié et plus des heures se situent entre 15 h et 23 h

**Nuit\* :** 1,10 \$/heure

— salarié dont la moitié et plus des heures se situent entre 23 h et 7 h

\* Les salariés travaillant sur les opérations continues reçoivent une prime d'un montant proportionnel aux heures travaillées.

**Mélange « Henschel »  $\bar{N}$  :** 1 \$/heure — salarié du département des matières premières

## • Allocations

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

**Bottes de sécurité :** 110 \$/an

**N.B.** Dans le cas de bottes orthopédiques prescrites par un médecin ou dans le cas de bottes à pointure hors norme, le maximum sera de 130 \$.

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

**Outils :** 150 \$/an pour achat ou remplacement d'outils — mécanicien et machiniste-soudeur

**Assurance contre l'incendie, le vol et le vandalisme—outils :** prime payée à 100 % par l'employeur pour une protection maximale de 5 000 \$

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés annuels payés

<b>Années de service</b>	<b>Durée</b>	<b>Indemnité</b>
1 an	2 sem.	5,0 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	7,5 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	10,0 % ou taux normal

## • Droits parentaux

### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Sur demande, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n'excédant pas 13 semaines.

## 2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

Le salarié qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une période maximale de 18 mois.

## 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit non cumulatif de 2 heures/mois travaillé ; le salarié qui a 3 ans d'ancienneté et plus a droit à 4 jours/an, 5 jours/an pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté.

À la fin de l'année civile ou au plus tard le 15 janvier de l'année suivante, l'employeur paie le solde des crédits non utilisés au taux normal majoré de 100 %.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un régime de retraite simplifié pour un montant équivalant à 3 % du salaire hebdomadaire du salarié, 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

3

**Barrette Chapais Ltée (Chapais)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8895**  
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (260) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femme : 1 ; hommes : 249
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : travailleurs forestiers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 août 2013
- **Date de signature** : 27 janvier 2004
- **Durée normale du travail**  
45 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Journalier

1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2004
/heure 17,04 \$ (16,87 \$)	/heure 17,24 \$	/heure 17,66 \$	/heure 18,05 \$

1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2007	1 <sup>er</sup> sept. 2008
/heure 18,45 \$	/heure 18,85 \$	/heure 19,27 \$	/heure 19,69 \$

### 2. Opérateur au tronçonnage et autres occupations du niveau 3, 30 salariés

1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2004
/heure 18,27 \$ (18,09 \$)	/heure 18,49 \$	/heure 18,93 \$	/heure 19,35 \$

1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2007	1 <sup>er</sup> sept. 2008
/heure 19,78 \$	/heure 20,21 \$	/heure 20,66 \$	/heure 21,11 \$

### 3. Mécanicien soudeur « A » et électromécanicien « A »

1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2004
/heure 23,19 \$ (22,96 \$)	/heure 23,47 \$	/heure 23,94 \$	/heure 24,46 \$

1 <sup>er</sup> sept. 2005	1 <sup>er</sup> sept. 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2007	1 <sup>er</sup> sept. 2008
/heure 25,00 \$	/heure 25,55 \$	/heure 26,11 \$	/heure 26,69 \$

**N.B.** Il existe des salariés payés à taux horaire plus un boni de production ou une prime de rendement.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> sept. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2004	1 <sup>er</sup> sept. 2005
1 %	1,2 %	2,2 %	2,2 %

1 <sup>er</sup> sept. 2006	1 <sup>er</sup> sept. 2007	1 <sup>er</sup> sept. 2008	1 <sup>er</sup> sept. 2009
2,2 %	2,2 %	2,2 % *	

1 <sup>er</sup> sept. 2010	1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> sept. 2012
*	*	*

\* Moyenne générale d'augmentation de salaire accordée par les six moyennes les plus élevées d'un échantillon de huit entreprises déterminées ou une indemnité de vie chère, soit le plus élevé des deux.

L'indemnité de vie chère sera basée sur l'IPC Canada et sur le calcul de l'augmentation de la moyenne des IPC pour les 12 mois précédents le 1<sup>er</sup> septembre 2009, 2010 et 2011 respectivement. Le résultat obtenu ne doit pas excéder 4 % pour le 1<sup>er</sup> septembre 2009, 3 % pour le 1<sup>er</sup> septembre 2010 et 3 % pour le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 27 janvier 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 27 janvier 2004.

## • Primes

**Nuit** : (0,50 \$) 0,60 \$/heure  
— salarié dont la majorité des heures se situent entre 19 h et 7 h

**Chef d'équipe** : 0,35 \$/heure

**Assiduité** : 2 % des gains totaux du salarié

**N.B.** : Ce boni est intégré aux échelles salariales à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

**Disponibilité N** : 50 \$/jour  
— pour le port d'un téléavertisseur

déc. 2009  
75 \$/jour

**N.B.** Cette prime est versée en totalité en salaire ou en crédit à l'entrepôt.

## • Allocations

### Vêtements de travail :

75 \$/année complète de service ou au choix, pantalons et chemises fournis par l'employeur selon les modalités prévues — commis aux pièces fournis par l'employeur selon les modalités prévues — hommes de métier

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

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

**Lunettes de sécurité** : 140 \$/an maximum 150 \$/an maximum  
1<sup>er</sup> sept. 2009

### Outils personnels :

150 \$/an — pour un coffre d'outils d'une valeur de 500 \$ à 2 499 \$

250 \$/an — pour un coffre d'outils d'une valeur de 2 500 \$ et plus

## • Jours fériés payés

11 jours/an

## • Congés mobiles

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

Ancienneté	Durée	
	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> sept. 2008
1 an	2 jours/an	2 jours/an
5 ans	3 jours/an	3 jours/an
10 ans	3 jours/an	4 jours/an
15 ans	4 jours/an	5 jours/an
25 ans	5 jours/an	6 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
2 ans	2 sem.	5 %
3 ans	2 sem.	6 %
4 ans	3 sem.	7 %
6 ans	3 sem.	8 %
(12) 10 ans	4 sem.	9 %
(20) 18 ans	(4) 5 sem.	10 %
(25) 24 ans	5 sem.	(10 %) 11 %
30 ans <b>N</b>	6 sem.	12 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

### 2. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

### 3. Congé parental

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

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

#### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

#### 2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

#### 3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 90 % du coût des médicaments après une franchise de 10 \$/an/personne, 20 \$/an/famille

#### 4. Soins dentaires

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

#### 5. Régime de retraite

Cotisation : compte tenu du fait que l'employeur a versé la somme de 1 000 \$ au Fonds de solidarité FTQ, en décembre 2003, pour le salarié qui a contribué selon ce qui était prévu à l'ancienne convention collective, il s'engage à lui verser 1 000 \$ pour la période de janvier 2004 à septembre 2004.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004, l'employeur verse 250 \$/an/salarié. De plus, si le salarié désire contribuer pour un montant plus élevé, l'employeur verse, en supplément, l'équivalent du montant versé par le salarié, et ce, jusqu'à concurrence de 750 \$/an. Par ailleurs, si le salarié contribue pour le maximum permis, soit 750 \$/an, l'employeur contribue alors pour un montant supplémentaire de 750 \$/an.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008, si le salarié contribue pour un montant plus élevé que le maximum prévu de 750 \$/an, l'employeur verse le double de l'excédent, et ce, jusqu'à un maximum de 500 \$/an.

### Industries Caxton inc. (Saint-Élie)

et

### La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (70) 55

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 38 % ; hommes : 62 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 2 novembre 2002

• **Échéance de la présente convention** : 1<sup>er</sup> mars 2008

• **Date de signature** : 5 mars 2004

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

- **Salaires**

1. Manœuvre

**23 janv. 2004**

	/heure
min.	8,25 \$ (7,50 \$)
max.	10,25 \$ (9,50 \$)

2. Assembleur et autres occupations, 45 % des salariés

**23 janv. 2004**

	/heure
min.	8,75 \$ (8,00 \$)
max.	10,75 \$ (10,00 \$)

3. Technicien en mécanique industrielle\*

**23 janv. 2004**

	/heure
min.	12,75 \$ (12,75 \$)
max.	17,00 \$ (14,75 \$)

\* Nouvelle échelle salariale.

**N.B.** À compter du 23 janvier 2004, le salarié en progression dans l'échelle salariale reçoit une augmentation de 0,25 \$/118 jours travaillés jusqu'au maximum de sa classe. Par la suite, le salarié reçoit une augmentation de 0,35 \$/heure chaque année.

Le technicien en mécanique industrielle reçoit une augmentation de 0,25 \$/118 jours travaillés jusqu'au maximum de sa classe. Par la suite, il reçoit une augmentation de 0,35 \$/heure chaque année.

- **Primes**

**Remplacement temporaire dans une classification supérieure :** (taux immédiatement supérieur à celui du salarié dans la nouvelle classification) 0,25 \$/heure/classe de différence, maximum 0,50 \$/heure effectivement travaillée — remplacement pour plus de (8,5) 5 heures dans une même semaine

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

**Débiteur :** 0,50 \$/heure

**Chef d'équipe :** (0,65 \$) 1 \$/heure

**N.B.** Si le salarié est assigné comme chef d'équipe et qu'il est classifié débiteur, il ne reçoit que la prime de **chef d'équipe** et non pas celle de débiteur.

- **Allocations**

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

**Bottines ou souliers de sécurité :** (80 \$) 90 \$/an

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

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

2. **Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**N.B.** Le congé de paternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**5**

**Groupe Pages Jaunes (Montréal, Québec)  
et  
Le Syndicat des employées et employés de bureau,  
section locale 574 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (300) 256

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 222 ; hommes : 34

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau

- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2003

- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2006

- **Date de signature :** 3 février 2004

- **Durée normale du travail**

(7,5) 8 heures/j., (37,5) moyenne 36 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commis de bureau/courrier, classement, tri et autres

	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	11,27 \$ (375,71 \$/sem.)	11,52 \$	11,77 \$
éch. 7	17,08 \$ (569,40 \$/sem.)	17,46 \$	17,84 \$

## 2. Commis de bureau/entrée de données, 70 salariés

	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	10,87 \$ (392,09 \$/sem.)	11,11 \$	11,36 \$
éch. 10	20,23 \$ (729,43 \$/sem.)	20,68 \$	21,13 \$

## 3. Infographiste et commis « sénior »

	1 <sup>er</sup> oct. 2003	1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	15,30 \$ (519,96 \$/sem.)	15,63 \$	15,98 \$
éch. 9	26,52 \$ (901,39 \$/sem.)	27,10 \$	27,70 \$

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> oct. 2004	1 <sup>er</sup> oct. 2005
2,2 %	2,2 %

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2003 au 6 mars 2004. La rétroactivité est versée le 26 mars 2004.

### • Indemnité de vie chère

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

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

2006 — avril 2005

### Mode de calcul

2005

Si l'augmentation de l'IPC d'avril 2005 par rapport à celui d'avril 2004 excède 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2006

Si l'augmentation de l'IPC d'avril 2006 par rapport à celui d'avril 2005 excède 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

### Mode de paiement

Le montant déterminé est non intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 1<sup>er</sup> juillet 2005 et 1<sup>er</sup> juillet 2006

### • Primes

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

### Supervision :

8 \$ — salarié qui supervise des salariés pendant un minimum de 3 heures, mais pas plus de 5 heures dans une journée  
12 \$ — salarié qui supervise des salariés pendant plus de 5 heures dans une journée

**Démonstration :** 1,50 \$/heure

**Changement de quart de travail :** 50 % du taux de salaire pour les heures effectuées en dehors du quart de travail initialement prévu à son horaire pour la journée — salarié qui n'est pas avisé 7 jours à l'avance du changement de son quart de travail

**Samedis consécutifs :** 50 % du taux de salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants — salarié dont l'horaire normal prévoit 5 jours/semaine ou 10 jours répartis sur 2 semaines, et qui, à la demande de l'employeur travaille au moins 4 heures 2 samedis consécutifs ou plus

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

**Veille du jour de l'An :** taux normal majoré de 100 % pour les heures effectuées entre 16 h 30 et minuit — salarié qui travaille sur le quart de soir et qui doit travailler la veille du jour de l'An

**Assiduité :** le salarié permanent a droit à un bonus d'assiduité basé sur le nombre de jours ouvrables travaillés du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre de chaque année selon le tableau suivant :

Jours	Indemnité
16 à 30	0,5 jour de salaire normal
31 à 45	1,0 jour de salaire normal
46 à 60	1,5 jour de salaire normal
61 à 75	2,0 jours de salaire normal
76 à 90	2,5 jours de salaire normal
91 à 105	3,0 jours de salaire normal
106 à 120	3,5 jours de salaire normal
121 à 135	4,0 jours de salaire normal
136 à 150	4,5 jours de salaire normal
151 et plus	5,0 jours de salaire normal

**N.B.** le montant est payé les 30 septembre 2004, 2005 et 2006

### • Jours fériés payés

(9) 11 jours/an

### • (Congés mobiles **R**)

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 % ou salaire normal
10 ans	4 sem.	8 % ou salaire normal
18 ans	5 sem.	10 % ou salaire normal
25 ans	6 sem.	12 % ou salaire normal

**N.B.** De plus, le salarié qui a 6 ans et moins d'ancienneté a droit à un montant équivalent à 4 % calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile. Le salarié qui a 6 ans et plus d'ancienneté a droit à 6 %.

### • Droits parentaux

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

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

#### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté, mais moins de 2 ans est payé pour la période d'absence qui excède 4 demi-quarts de travail consécutifs.

Le salarié qui a 2 ans d'ancienneté, mais moins de 4 ans est payé pour la période d'absence qui excède 2 demi-quarts de travail consécutifs.

Le salarié qui a 4 ans et plus d'ancienneté est payé pour toute la période d'absence.

#### 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Industries Canatal (Thetford Mines)  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale  
7811 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (76) 165
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2 ; hommes : 163
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 12 mars 2004
- **Échéance de la présente convention :** 12 mars 2009
- **Date de signature :** 12 mars 2004
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier et répartiteur

<b>13 mars 2004</b>	
	/heure
début	10,76 \$ (10,45 \$)
après 2 ans	12,82 \$ (12,45 \$)

3. Soudeur assembleur et mécanicien, 70 salariés

<b>13 mars 2004</b>	
	/heure
début	12,82 \$ (12,45 \$)
après 3 ans	16,16 \$ (15,70 \$)

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

Augmentation générale

**13 mars 2004 13 mars 2005 13 mars 2006 13 mars 2007 13 mars 2008**

indemnité de vie chère + 1,5 %	indemnité de vie chère + 1 %			
--------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

**Indemnité de vie chère** **N**

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

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

**Mode de calcul**

**2004**

L'augmentation de l'IPC de janvier 2004 par rapport à celui de janvier 2003 est payée jusqu'à un maximum de 3 %.

**2005, 2006, 2007 et 2008**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaires les 13 mars 2004, 13 mars 2005, 13 mars 2006, 13 mars 2007 et 13 mars 2008 respectivement.

• **Primes :**

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

**Nuit :** 1 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

**Vérificateur :** 0,50 \$/heure

**Formation d'un nouveau salarié** **N** : 0,50 \$/heure

**(Assembleur :** 0,67 \$/heure — salarié qui a plus de 3 ans d'ancienneté **R**)

**(Superviseur de soudure et superviseur d'entretien :** 0,50 \$/heure **R**)

• **Allocations :**

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

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

**Lunettes de sécurité de prescription :** fournies par l'employeur et remplacées au besoin

**Chaussures de sécurité :** (175 \$/an — salarié permanent) coût d'achat payé à 100 % par l'employeur à raison de 1 fois/an — tous les salariés

• **Jours fériés payés**

8 jours/an — salarié qui a 3 mois de service continu

9 jours/an — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

10 jours/an — salarié qui a 2 ans et plus d'ancienneté

12 jours/an **N** — salarié qui a 3 ans et plus d'ancienneté

• **Congés mobiles** **N**

8 heures/an — salarié qui a 2 ans d'ancienneté

16 heures/an — salarié qui a 4 ans d'ancienneté

**N.B.** L'ancienne convention collective prévoyait des congés de maladie à raison de 8 heures/an pour l'équipe de jour et de 10 heures/an pour l'équipe de soir. Ces congés de maladie sont dorénavant convertis en congés mobiles selon l'ancienneté du salarié tels que décrits plus haut.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité** **N**

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

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*.

### 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

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

### 4. Congé parental

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 pour l'assurance maladie, à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire.

### 1. (Congés de maladie **R**)

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 2 ans d'ancienneté contribuent respectivement pour un montant égal à (1,25 %) 1,3 % du salaire gagné/an, 1,4 % à compter du 13 mars 2005 et 1,5 % à compter du 13 mars 2006.

**Velan inc. (Granby)**  
et  
**Le Syndicat national des employés de Velan Granby**  
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (152) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 145
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2003
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2006
- **Date de signature** : 13 février 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Journalier, assembleur « C » et ébavurage « B »

	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
début	/heure 13,32 \$ (13,06 \$)	/heure 13,65 \$	/heure 14,06 \$
maximum	14,05 \$ (13,77 \$)	14,40 \$	14,83 \$

### 2. Assembleur « A », magasinier outillage et autres occupations, 30 salariés

	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
début	/heure 18,09 \$ (17,74 \$)	/heure 18,54 \$	/heure 19,10 \$
maximum	18,96 \$ (18,59 \$)	19,43 \$	20,01 \$

### 3. Maître électricien

	1 <sup>er</sup> mai 2003	1 <sup>er</sup> mai 2004	1 <sup>er</sup> mai 2005
début	/heure 20,80 \$ (20,39 \$)	/heure 21,32 \$	/heure 21,96 \$
maximum	21,69 \$ (21,26 \$)	22,23 \$	22,90 \$

### Augmentation générale

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

## • Primes

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

**Nuit** : 0,85 \$/heure

**N.B.** À la suite des discussions du 2 juillet 1997, et afin de normaliser la situation concernant les heures de travail de l'équipe de nuit, il est convenu que la prime de nuit passe de 0,85 \$/heure à 1,75 \$/heure.

**Premiers soins** : 0,75 \$/heure — salarié qualifié pour les premiers soins avec l'aide financière de l'employeur

**Chef d'équipe** : 0,75 \$/heure de plus que le salarié le mieux rémunéré de son groupe

**Ancienneté** : le salarié qui a complété sa période de probation avant le 1<sup>er</sup> mai 1988 a droit au montant suivant :

Ancienneté	Indemnité
10 ans	0,15 \$/heure
20 ans et plus	0,20 \$/heure

### Travail sur plusieurs machines :

0,75 \$/heure — 2 machines

1 \$/heure — 3 machines

**Travail à l'extérieur des propriétés de la compagnie** : 0,50 \$/heure

**Voyage à l'extérieur du Québec** : 0,50 \$/heure — conducteur de camion à remorque avec permis de conduire classe 3

**Retraite** : (4 semaines payées au taux normal — salarié qui a 5 ans de service)

12 semaines de salaire — salarié âgé de 62 ans et embauché avant 1988

16 semaines de salaire — salarié âgé de 62 ans et embauché avant 1978

20 semaines de salaire — salarié âgé de 62 ans et embauché avant 1968

**Sonaca NMF Canada inc. (Saint-Janvier et Mirabel)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de NMF  
— CSN**

## • Allocations

**Chaussures de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis à raison de 1 paire/an

**Lunettes de sécurité de prescription :** 1 paire/an

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

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

## • Jours fériés payés

13 jours/an

## • Congés mobiles

5 jours/an — salarié permanent qui a 1 an de service

Les jours non utilisés sont remboursés au taux de salaire normal lors de la 2<sup>e</sup> paie du mois de janvier.

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
20 ans	4 sem.	10 %
25 ans	5 sem.	13 %

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé sans solde est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

### 2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, sur demande, un congé sans solde est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : (payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie et payée à 65 % par l'employeur pour les autres assurances, incluant le régime de soins dentaires.) payée à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié

La part du salarié, soit 35 %, sert prioritairement à assumer la prime d'assurance salaire de courte durée.

### 1. Régime de retraite

Cotisation : la contribution de l'employeur pour le salarié permanent est de 2 % pour le salarié qui a 2 ans d'ancienneté et de (4 %) 4,5 % pour le salarié qui a 4 ans d'ancienneté.

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (186) 151

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 14 ; hommes : 137

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2003

• **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2008

• **Date de signature :** 15 décembre 2003

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

### Opérations continues

12 heures/j, 42 heures/sem.

## • Salaires

1. Aide général et autres occupations

	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006
/heure				
min.	10,52 \$ (10,30 \$)	10,77 \$	11,10 \$	11,51 \$
max.	13,29 \$ (13,12 \$)	13,54 \$	13,87 \$	14,28 \$

### 1<sup>er</sup> déc. 2007

/heure  
12,01 \$  
14,78 \$

2. Formeur et autres occupations, 55 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006
/heure				
min.	13,56 \$ (13,39 \$)	13,81 \$	14,14 \$	14,55 \$
max.	19,23 \$ (19,06 \$)	19,48 \$	19,81 \$	20,22 \$

### 1<sup>er</sup> déc. 2007

/heure  
15,05 \$  
20,72 \$

3. Électromécanicien et autres occupations

	1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006
/heure				
min.	14,59 \$ (15,45 \$)	14,84 \$	15,17 \$	15,58 \$
max.	20,52 \$ (21,63 \$)	20,77 \$	21,10 \$	21,51 \$

### 1<sup>er</sup> déc. 2007

/heure  
16,08 \$  
22,01 \$

**N.B.** Restructuration d'échelle.

Possibilité d'instauration d'un système de bonification pour la 3<sup>e</sup> année de la convention collective.

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> déc. 2003	1 <sup>er</sup> déc. 2004	1 <sup>er</sup> déc. 2005	1 <sup>er</sup> déc. 2006
1 % du salaire moyen	1,5 % du salaire moyen	2 % du salaire moyen	2,5 % du salaire moyen
<b>1<sup>er</sup> déc. 2007</b>			
3 % du salaire moyen			

### Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> décembre 2003. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 15 décembre 2003.

14

#### • Primes

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

**Nuit** : 1 \$/heure

**Chef d'équipe** : 1,50 \$/heure

**Formateur** **N** : 1,50 \$/heure

**Disponibilité** **N** : 1 heure à temps et demi pour chaque période de 8 heures de garde

#### • Allocations

**Uniformes** : fournis par l'employeur

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

**Bottes de sécurité** : (85 \$) 105 \$/an maximum

#### • Jours fériés payés

11 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 %
16 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	10 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. En cas d'interruption de grossesse avant la 20<sup>e</sup> semaine, la salariée peut s'absenter du travail pendant plus de 3 semaines si cette durée est prescrite par un certificat médical.

##### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

##### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

##### 4. Congé parental

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.

##### 1. Congé de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 40 heures payées.

Les heures non prises à la fin de l'année sont remboursées au taux normal au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Le salarié qui n'a pas entamé son crédit annuel de 40 heures aura droit au paiement de 8 heures de plus au taux normal.

##### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (1 %) 2 % des revenus hebdomadaires du salarié participant.

9

**Prévost Car inc. (Sainte-Claire, Saint-Anselme, Saint-Nicolas, Sainte-Foy et Saint-Jean-Chrysostome)**  
et  
**Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA Canada — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (961) 850

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 40 ; hommes : 810

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production/services/pièces

• **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2003

• **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2006

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

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

#### • Salaires

1. Préposé à l'entretien

##### 7 juill. 2003

/heure  
17,82 \$  
(17,62 \$)

2. Technicien monteur, plombier et autres occupations, 350 salariés

##### 7 juill. 2003

/heure  
19,37 \$  
(19,17 \$)

3. Outilleur ajusteur, mécanicien général et autres occupations

#### 7 juill. 2003

/heure  
21,57 \$  
(21,37 \$)

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,30 \$/heure de moins que le taux de l'occupation à l'embauche, 0,15 \$/heure de moins après 45 jours et, le taux de salaire de l'occupation après 90 jours.

#### Augmentation générale

7 juill. 2003    5 juill. 2004    4 juill. 2005    2 janv. 2006

0,20 \$/heure    0,20 \$/heure    0,20 \$/heure    0,20 \$/heure

#### Montants forfaitaires

Le salarié a droit à un montant équivalant à 0,15 \$/heure sur les heures payées du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 31 décembre 2003. Le montant est versé sur la paie du 15 janvier 2004.

Le salarié a également droit à un montant équivalant à 0,15 \$/heure sur les heures payées du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2004. Le montant est versé sur la paie du 20 janvier 2005.

De plus, l'employeur versera au salarié actif 150 \$ sur la paie déposée dans la semaine du 19 décembre 2004 et un autre 150 \$ sur la paie déposée dans la semaine du 18 décembre 2005.

#### • Indemnité de vie chère

**Référence :** Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

**Indice de base :** avril 2003

#### Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,112 point de changement dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de juillet 2003 par rapport à celui d'avril 2003. Le dernier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2006 par rapport à celui d'avril 2003.

#### Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré au taux de base à compter du début de la période de paie suivant la date de publication de l'IPC en février, mai, août et novembre de chaque année.

#### • Primes

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

**Nuit :** 1,05 \$/heure

**Samedi :** 2,05 \$/heure

**Chef d'équipe :** 5 % du salaire de base

#### • Allocations

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

**Lentilles de sécurité sur ordonnance :** fournies par l'employeur lorsque requis

#### • Jours fériés payés

14 jours/an

#### • Congés personnels

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à (40) 31 minutes de congé payé/semaine travaillée jusqu'à un maximum de (4) 3 jours/an. De plus, (1) 2 congés personnels payés seront mis en banque automatiquement chaque année, et ce, au début de la période de prise de congé.

Le salarié a droit aux congés personnels s'il a effectivement travaillé toutes les heures prévues à son horaire pendant une semaine et s'il n'a pas été en retard pour aucune des journées prévues à son horaire pendant cette semaine.

Les crédits de congés non utilisés au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année sont payés au taux normal de salaire à cette date, et ce, en même temps que la dernière paie avant le départ pour le congé de Noël.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	6 %
5 ans	3 sem.	7 %
10 ans	3 sem.	9 %
15 ans	3 sem.	10 % ou taux normal pour 3 semaines

#### Congés supplémentaires

Le salarié qui a 16 ans et plus de service au 1<sup>er</sup> mai de chaque année a droit à 1 jour de vacances supplémentaires/année excédant la 15<sup>e</sup> année jusqu'à concurrence de 20 ans de service. Le salarié qui a 16 ans et plus de service est rémunéré à son taux normal pour un maximum de 4 jours de vacances supplémentaires. Le salarié qui a 20 ans de service et plus est rémunéré à son taux de salaire normal pour les 5 jours de vacances supplémentaires.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 22 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de la naissance.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite par un certificat médical.

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

La salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour tout examen médical lié à sa grossesse ou tout examen auprès d'une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes*.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à une prolongation de son congé pouvant atteindre 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

##### 2. Congé de paternité

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

Le salarié a également droit à 5 semaines sans solde. **N**

### 3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

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

### 4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant mineur 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 est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié. La participation du salarié sert à payer entièrement la prime applicable au régime d'assurance salaire de longue durée.

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 5 % de salaire brut du salarié, 5,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005. Le salarié peut cotiser sur une base volontaire.

De plus, l'employeur verse au salarié actif une contribution forfaitaire équivalente à 0,5 % du salaire brut du salarié, et ce, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 30 juin 2004, déposée dans la 2<sup>e</sup> semaine de juillet 2004 ainsi que pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 30 juin 2005, versée dans la 2<sup>e</sup> semaine de juillet 2005.

**Les Industries mondiales Armstrong Canada Ltée (Montréal)**  
et  
**Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (165) 172
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 172
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 20 février 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

### Équipe de fin de semaine

24 heures/fin de semaine

## • Salaires

### 1. Nettoyeur

1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/heure 17,49 \$ (17,06 \$)	/heure 17,97 \$	/heure 18,51 \$	/heure 19,11 \$

### 2. Opérateur de ligne/mise en feuilles

1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/heure 21,23 \$ (20,71 \$)	/heure 21,81 \$	/heure 22,47 \$	/heure 23,20 \$

### 3. Coordonnateur de secteur en électronique/division génie

1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/heure 26,19 \$ (25,55 \$)	/heure 26,91 \$	/heure 27,72 \$	/heure 28,62 \$

### 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
2,5 %	2,75 %	3 %	3,25 %

### Rétroactivité

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

## • Primes

**Après-midi :** 0,65 \$/heure 1<sup>er</sup> mars 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005  
0,70 \$/heure 0,75 \$/heure

**Nuit :** 0,90 \$/heure 1<sup>er</sup> mars 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005  
0,95 \$/heure 1 \$/heure

**Implication :** 0,65 \$/heure 1<sup>er</sup> mars 2004 1<sup>er</sup> janv. 2005 1<sup>er</sup> janv. 2006  
0,75 \$/heure 0,80 \$/heure 0,85 \$/heure  
— salarié s'impliquant dans des activités qui dépassent la description de sa tâche normale dans les secteurs de santé-sécurité et environnement, qualité, contrôle statistique du procédé, formation et méthode de travail, entretien et efficacité du procédé.

## • Allocations

**Outils :** remboursement de (75 %) 85 %, 95 % à compter de 2005 et 100 % à compter de 2006 pour l'achat d'outils, maximum 250 \$/an — salarié admissible à la division génie

**Vêtements de travail :** fournis par l'employeur lorsque requis ; les habits fournis en location au salarié de la division génie sont nettoyés aux frais de l'employeur

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

**Bottes ou chaussures de sécurité :** 1 paire/an payée à 100 % par l'employeur — salarié d'usine

**N.B.** L'employeur paie le coût des bottes de sécurité d'hiver aux salariés qui doivent parfois travailler à l'extérieur et qui occupent un poste dans la division de l'ingénierie ou de l'expédition. Les salariés admissibles au paiement de ces bottes pourront les changer au frais de l'employeur au maximum 1 fois/4 ans ou changer les feutres 1 fois/2 ans ou au besoin.

**Lunettes de sécurité de prescription :** 1 paire/2 ans ou au besoin

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité	
2004-2006	2007		2004	2005
1 an	1	2 sem.	4,30 %	<b>4,50 %</b>
5 ans	5	3 sem.	6,45 %	<b>6,75 %</b>
10 ans	10	4 sem.	8,60 %	<b>9,00 %</b>
20 ans	<b>18</b>	5 sem.	10,75 %	<b>11,25 %</b>
28 ans	28	6 sem.	12,90 %	<b>13,50 %</b>

- **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

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

Prime : le salarié paie 7,25 \$/sem./protection individuelle, 8,25 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> mars 2004, 9,25 \$/sem. au 1<sup>er</sup> janvier 2005, 10 \$/sem. au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et 11,25 \$/sem./protection familiale, 12,80 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2004, 14,35 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2005, 15,52 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

- 1. Assurance vie**

Indemnité :

	<u>1<sup>er</sup> mars 2004</u>	<u>1<sup>er</sup> janv. 2005</u>
— salarié : 50 000 \$	51 000 \$	52 500 \$

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire de base hebdomadaire jusqu'à un maximum de 550 \$/sem., 565 \$ au 1<sup>er</sup> mars 2004, 575 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 590 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, hospitalisation ou chirurgie d'un jour ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 2 500 \$/mois maximum, 2 600 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments génériques ou des médicaments d'origine s'il n'existe pas de substitut générique, à 75 % des médicaments non génériques ; à (80 %) 90 % des frais paramédicaux jusqu'à un maximum de 500 \$ pour l'ensemble des praticiens reconnus ; à 90 % des services d'un massothérapeute jusqu'à concurrence de 150 \$/an ; les frais d'un physiothérapeute et

d'un psychologue sont limités à 500 \$/an ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 [N], remboursement des appareils auditifs jusqu'à un maximum de 500 \$/5 ans

- 4. Soins dentaires**

Frais assurés : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, remboursement des soins d'orthodontie pour les enfants de moins de 21 ans jusqu'à un maximum à vie de 500 \$/personne.

- 5. Soins oculaires**

Frais assurés : à (85 %) 90 % du coût des lunettes, lentilles de contact et de chirurgie au laser, maximum (150 \$) 200 \$/personne/24 mois

- 6. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur verse dans un REER du Fonds de solidarité (0,10 \$) 0,15 \$ /heure travaillée/salarié et (0,16 \$) 0,25 \$/heure travaillée sur un horaire normal pour le salarié de l'équipe de fin de semaine.

Il existe un autre régime de retraite.

**11**

**Légubec inc. (Vanier)  
et  
Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (27) 63

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 51 ; hommes : 12

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** transport et entreposage

- **Échéance de la convention précédente :** 8 octobre 2003

- **Échéance de la présente convention :** 8 octobre 2008

- **Date de signature :** 26 janvier 2004

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manceuvre, 60 salariés

26 janv. 2004	9 avril 2004	9 oct. 2004	9 avril 2005	9 oct. 2005
/heure 8,30 \$ (8,30 \$)	/heure 8,50 \$	/heure 8,65 \$	/heure 8,85 \$	/heure 9,00 \$
9 avril 2006	9 oct. 2006	9 avril 2007	9 oct. 2007	9 avril 2008
/heure 9,20 \$	/heure 9,35 \$	/heure 9,55 \$	/heure 9,70 \$	/heure 9,90 \$

2. Livreur

26 janv. 2004	9 avril 2004	9 oct. 2004	9 avril 2005	9 oct. 2005
/heure 10,50 \$ (10,15 \$)	/heure 10,70 \$	/heure 10,85 \$	/heure 11,05 \$	/heure 11,20 \$

9 avril 2006	9 oct. 2006	9 avril 2007	9 oct. 2007	9 avril 2008
/heure 11,40 \$	/heure 11,55 \$	/heure 11,75 \$	/heure 11,90 \$	/heure 12,10 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Après 4 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

### Augmentation générale

26 janv. 2004	9 avril 2004	9 oct. 2004	9 avril 2005	9 oct. 2005
variable	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure

9 avril 2006	9 oct. 2006	9 avril 2007	9 oct. 2007	9 avril 2008
0,20 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure	0,20 \$/heure

### Montant forfaitaire

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant forfaitaire établi en fonction des heures normales de travail qu'il effectue dans une semaine, selon le tableau suivant :

Heures/sem.	Montant
40 heures	300 \$
moyenne de + de 20 heures	200 \$
moins de 20 heures	100 \$

### • Primes **N**

**Soiret nuit** : 0,20 \$/heure — pour tout travail après 17 h

**Remplacement d'un contremaître** : 1 \$/heure — salarié qui remplace ou travaille comme contremaître à la demande de l'employeur

**Boni de Noël** : à compter du mois de décembre 2004, le salarié a droit à un boni de Noël en fonction des heures normales de travail qu'il effectue dans une semaine, selon le tableau suivant :

Heures/sem.	Montant
40 heures	150 \$
moyenne de + de 20 heures	100 \$
moins de 20 heures	60 \$

Ce boni est payable avant le 20 décembre de chaque année au salarié qui est à l'emploi le 1<sup>er</sup> décembre.

### • Allocations

**Chaussures de sécurité** : 1 paire/an lorsque requis — salarié qui a terminé sa période de probation

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

### • Jours fériés payés

8 jours + (1) 4 demi-journées/an

### • Congés annuels payés

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

**N.B.** Le salarié qui a droit à une 5<sup>e</sup> semaine de vacances peut transformer cette semaine en 5 jours de congés flottants. Ces jours sont monnayables à la fin de la période de référence **N**.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Le congé de maternité prévu à l'assurance emploi prend fin au plus tard 52 semaines après la fin de la grossesse. Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 8 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, son congé se termine au plus tard 8 semaines après la date de l'accouchement.

#### 2. Congé de paternité

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

De plus, le salarié a droit à un congé d'une durée n'excédant pas 35 semaines continues. Ce congé doit être utilisé dans les 52 semaines qui suivent la naissance de l'enfant **N**.

#### 3. Congé d'adoption

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

De plus, la ou le salarié a droit à un congé d'une durée n'excédant pas 35 semaines continues. Ce congé doit être utilisé dans les 52 semaines qui suivent l'adoption de l'enfant **N**.

#### 4. Congé parental **N**

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

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

### • Avantages sociaux

#### 1. Congés de maladie

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

Service	Durée	Indemnité
1 an	1 jour	taux normal
5 ans	(2) 4 jours	taux normal
(10 ans <b>R</b> )	(3) 3 jours	(taux normal)

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation a droit à 8 heures de congés de maladie. Par la suite, il reçoit 4 heures de congés de maladie/400 heures travaillées jusqu'à un maximum de 16 heures/an.

Les congés de maladie non utilisés au cours d'une année sont payés au salarié au plus tard le 15 janvier de l'année suivante ou lorsqu'il y a rupture du lien d'emploi, et ce, au prorata des mois travaillés.

**IGA Extra (Gatineau)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimenta-  
tion et du commerce, local 486 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 109
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 52 ; hommes : 57
- **Statut de la convention :** première
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la présente convention :** 10 février 2007
- **Date de signature :** 11 février 2004
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide-caissier

	11 févr. 2004	11 févr. 2005	11 févr. 2006
/heure			
min.	7,30 \$	7,30 \$	7,30 \$
max.	8,50 \$ <sup>1</sup>	8,70 \$ <sup>2</sup>	8,90 \$ <sup>3</sup>

<sup>1</sup> après 4 550 heures

<sup>2</sup> après 4 550 heures + 6 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures + 12 mois

2. Commis A et B, 83 salariés

	11 févr. 2004	11 févr. 2005	11 févr. 2006
/heure			
min.	7,50 \$	7,50 \$	7,50 \$
max.	12,25 \$ <sup>1</sup>	12,50 \$ <sup>2</sup>	12,75 \$ <sup>3</sup>

<sup>1</sup> après 4 550 heures + 54 mois

<sup>2</sup> après 4 550 heures + 60 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures + 66 mois

3. Boucher 1, poissonnier, pâtissier et boulanger

	11 févr. 2004	11 févr. 2005	11 févr. 2006
/heure			
min.	9,05 \$	9,05 \$	9,05 \$
max.	13,25 \$ <sup>1</sup>	13,50 \$ <sup>2</sup>	13,80 \$ <sup>3</sup>

<sup>1</sup> après 4 550 heures + 54 mois

<sup>2</sup> après 4 550 heures + 60 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures + 66 mois

**Augmentation générale**

	11 févr. 2005	11 févr. 2006
	2 %	2 %

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

• **Primes**

	11 févr. 2005	11 févr. 2006
<b>Nuit :</b> 0,80 \$/heure	0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

**Dimanche :** 1,60 \$/heure

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

**Superviseur au rayon du service :** 0,50 \$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité :** 80 \$/an maximum

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

• **Jours fériés payés**

7 jours/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné durant l'année de référence.

• **Congés mobiles**

3 jours/an maximum

**N.B.** Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé mobile par une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné durant l'année de référence.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

## 1. Soins dentaires

Prime : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié.

13

### Marché d'alimentation Thibault (Terrebonne) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

20

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (89) 121
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 63 ; hommes : 58
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 24 juillet 2003
- **Échéance de la présente convention** : 24 juillet 2008
- **Date de signature** : 26 janvier 2004
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j., 40 heures/sem.

#### Salaires

##### 1. Aide-caissier

4 juill. 2003	
	/heure
min.	7,30 \$
après 48 mois	8,50 \$
(après 36 mois)	(7,62 \$)

##### 2. Commis « A » et commis « B », 72 salariés

	24 juill. 2003	24 juill. 2004	24 juill. 2005	24 juill. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,50 \$ (7,35 \$)	7,50 \$	7,85 \$	7,85 \$
max.	11,56 \$ <sup>1</sup> (11,33 \$)	11,79 \$ <sup>2</sup>	12,02 \$ <sup>2</sup>	12,26 \$ <sup>3</sup>

##### 24 juill. 2007

	/heure
min.	7,85 \$
max.	12,51 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 72 mois

<sup>2</sup> après 78 mois

<sup>3</sup> après 84 mois

<sup>4</sup> après 90 mois

##### 3. Assistant-gérant viande/poissonnerie

	24 juill. 2003	24 juill. 2004	24 juill. 2005
	/heure	/heure	/heure
min.	10,08 \$ (9,27 \$)	10,08 \$	10,08 \$
max.	13,80 \$ <sup>1</sup> (13,52 \$)	14,08 \$ <sup>2</sup>	14,36 \$ <sup>3</sup>

#### 24 juill. 2006 24 juill. 2007

	/heure	/heure
min.	10,48 \$	10,48 \$
max.	14,65 \$ <sup>3</sup>	14,94 \$ <sup>4</sup>

<sup>1</sup> après 66 mois

<sup>2</sup> après 72 mois

<sup>3</sup> après 78 mois

<sup>4</sup> après 84 mois

#### Augmentation générale

24 juill. 2003	24 juill. 2004	24 juill. 2005	24 juill. 2006
2 %	2 %	2 %	2 %

#### 24 juill. 2007

2 %

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

Restructuration de l'échelle salariale

#### Rétroactivité

Le salarié hors échelle ou qui a atteint le maximum de son échelle a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 24 juillet 2003 au 26 janvier 2004. Le montant est versé 2 semaines suivant le 26 janvier 2004.

Le salarié en progression d'échelle, à l'emploi le 24 juillet 2003, et toujours à l'emploi a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 24 juillet 2003 au 26 janvier 2004. Le montant est versé 2 semaines suivant le 26 janvier 2004.

#### Primes

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

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

**Boni de Noël** : le salarié a droit à un boni de Noël le ou avant le 8 décembre de chaque année selon les modalités suivantes

Ancienneté	Indemnité*
1 an	1,0 %
5 ans <b>N</b>	1,5 %

\* Signifie le pourcentage du salaire du 2<sup>e</sup> samedi de novembre de l'année précédente au 2<sup>e</sup> samedi de novembre de l'année en cours.

#### Allocations

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

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

#### Jours fériés payés

10 jours/an

**N.B.** Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné au cours de l'année de référence.

#### Congés annuels payés

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

- 2 jours payés

- 2. **Congé d'adoption**

- 2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Congés de maladie**

- (48) 52 heures/an — salarié permanent qui a 12 mois de service et plus au 1<sup>er</sup> janvier

- (4) 4,33 heures/mois de service, maximum 52 heures — salarié permanent qui a moins de 12 mois de service au 1<sup>er</sup> janvier et salarié permanent embauché après le 1<sup>er</sup> janvier

- Toute heure non utilisée au 31 décembre de chaque année est payée au salarié le dernier jeudi de février de l'année suivante.

- 2. **Soins dentaires**

- Prime : l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée/salarié.

# 14

**Les Quincailliers de la capitale inc.  
Rona L'entrepôt Québec  
et  
Le Syndicat des employé(e)s de Rona L'entrepôt  
Québec**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (175) 154
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 48 ; hommes : 106
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 26 février 2004
- **Durée normale du travail**  
(6) 7 à 9 heures/j., (moyenne de) 40 heures/sem.  
**Salarié permanent 30-40 [N]**  
Entre 30 à 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Tous les salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/heure				
min.	7,30 \$	7,30 \$	7,30 \$	7,30 \$
max.	14,50 \$	14,79 \$	15,16 \$	15,46 \$

- 1<sup>er</sup> janv. 2008

- /heure  
7,30 \$  
15,84 \$

- 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	1 <sup>er</sup> janv. 2008
2 %	2 %	2,5 %	2 %	2,5 %

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

- Restructuration de l'échelle salariale

- Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et qui a complété sa période de probation, reçoit un ajustement de 2 % pour le salarié permanent et le salarié à temps partiel et de 1 % pour le salarié occasionnel.

- Le salarié qui a terminé sa période de probation reçoit à chaque fois qu'il a complété une période de 1 040 heures effectivement travaillées, une augmentation de 2 % par rapport à son taux horaire de salaire normal, maximum de 2 augmentations de progression par année.

- De plus, le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit à chaque anniversaire de son embauche, une augmentation de 1 % par rapport à son taux de salaire normal.

- **Prime**

- Nuit :** (0,75 \$) 0,90 \$/heure 1<sup>er</sup> janv. 2006 1,25 \$/heure

- salarié qui travaille la majorité de ses heures entre 0 h et 8 h

- Responsabilité [N] :** 0,75 \$/heure — salarié qui remplace un cadre ou lorsque l'employeur nomme un salarié à titre de chef d'équipe

- **Allocations**

- Uniformes :** fournis par l'employeur lorsque requis

- Souliers de sécurité :** (70 \$) 80 \$ 1<sup>er</sup> janvier 2006 85 \$ maximum/an

- Le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel qui ont complété leur période de probation ont droit à un maximum de (70 \$) 80 \$/période de 2 080 heures travaillées, 85 \$ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

- **Jours fériés payés**

- 7 jours/an + [N] 4 heures en matinée le 26 décembre

- **Congés mobiles**

- La fête des Patriotes et la fête de l'Action de grâces sont remplacées par 2 jours supplémentaires de congés mobiles qui sont accordés au salarié permanent qui justifie de 60 jours de service continu. Le salarié permanent qui justifie de (6 mois) 60 jours de service continu a droit à un autre jour supplémentaire de congé mobile. Le salarié qui justifie de (60) 6 mois de service continu et plus a droit à (1) 2 jours supplémentaires pour un total de 5.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
(10) 9 ans	4 sem.	8 %

**Congés supplémentaires**

Le salarié qui au 30 avril d'une année justifie de 1 an de service continu mais moins de 5 ans, a également droit, s'il en fait la demande, à une période supplémentaire de vacances d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter ses vacances à 3 semaines. Cette période supplémentaire est prise à un moment convenu entre l'employeur et le salarié.

• **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 ou après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, le congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

**2. Congé de paternité**

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

**3. Congé de d'adoption**

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

**4. Congé parental**

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

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'employeur absorbe les augmentations de prime jusqu'à concurrence d'un partage de 55 % maximum pour l'employeur et de 45 % maximum pour le salarié.

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de (5) 4 jours/an. Les congés sont payés à 80 % du taux en vigueur, et ce, à compter de la 1<sup>re</sup> journée d'absence.

Le salarié à temps partiel qui justifie de 48 mois de service continu a droit à un crédit de 1 jour/an, 2 jours/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 **N**.

Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année en cours sont monnayables et payables à 100 % au plus tard le 31 janvier suivant.

**Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) (Montréal et régions) et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 495
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 267 ; hommes : 228
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006
- **Date de signature** : 3 mars 2004

• **Durée normale du travail**

**Bureau et technique**  
7 heures/j, 35 heures/sem.

**Professionnels**  
variable selon les exigences de la fonction

• **Salaires**

1. Aide de bureau

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an
éch. 1	25 002 \$ (24 512 \$)	25 502 \$	26 012 \$
éch. 5	28 037 \$ (27 487 \$)	28 598 \$	29 170 \$

2. Secrétaire et autres occupations, 44 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an
éch. 1	39 747 \$ (38 968 \$)	40 542 \$	41 353 \$
éch. 8	48 667 \$ (47 713 \$)	49 640 \$	50 633 \$

3. Directeur de portefeuille et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	94 754 \$ (92 896 \$)	96 649 \$	98 582 \$
max.	116 706 \$ (114 418 \$)	119 040 \$	121 421 \$

**Augmentation générale**

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

• **Indemnité de vie chère**

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

**Indice de base** : 2005 — octobre 2003  
2006 — octobre 2004

## Mode de calcul

### 2005

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2004 par rapport à celui d'octobre 2003 est supérieur à 3 %, l'excédent est payé.

### 2006

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'octobre 2005 par rapport à celui d'octobre 2004 est supérieur à 2,5 %, l'excédent est payé.

## Mode de paiement

Le montant déterminé en multipliant le pourcentage obtenu par le salaire gagné au cours de l'année 2004 et 2005 respectivement, s'il y a lieu, est versé en montant forfaitaire au début de janvier 2005 et janvier 2006.

### • Primes

**Supervision :** 10 % du salaire normal — salarié qui est responsable de façon continue de 2 salariés et plus, de classe ou de niveau inférieur à la sienne en excédent du nombre maximum de salariés supervisés prévus pour son poste, et ce, pour une période de plus de 5 jours

### • Jours fériés payés

13 jours/an

### • Congés mobiles

3 jours/an

### • Congés annuels payés

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

## Congés supplémentaires

Le salarié professionnel bénéficie d'un congé supplémentaire de 3 semaines tous les 4 ans à titre professionnel.

### • 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. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 13<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

La salariée a droit à une prolongation du congé de maternité de 4 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

La salariée enceinte bénéficie de 21 heures payées pour rencontrer son médecin.

## SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à un montant qui, ajouté au taux d'assurance emploi atteint un maximum de 95 % du salaire brut, moins tout montant reçu d'autres sources.

## SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à un montant maximum de 95 % du salaire brut, moins tout montant reçu d'autre source.

À la fin de son congé de maternité, la salariée a droit à un congé parental de 52 semaines. Elle reçoit alors 70 % de son salaire pendant les 10 premières semaines de ce congé.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié a également droit à un congé parental de 52 semaines. Il reçoit alors 70 % de son salaire pendant les 10 premières semaines de ce congé.

### 3. Congé d'adoption

5 jours payés

La ou le salarié a également droit à un congé parental de 52 semaines. Elle ou il reçoit alors 95 % de son salaire pendant les 15 premières semaines de ce congé.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

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

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

Au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 7 jours qui peuvent être utilisés au cours des 12 mois suivants ou être reportés à l'année suivante. La banque de congés est d'au plus 14 jours. Le solde des jours non reportables et, si le salarié le désire, le solde des jours non utilisés au dernier samedi d'octobre sont remboursés à 100 % du salaire normal au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

#### 2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur paie 12,5 % du salaire, 14,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

**N.B.** L'employeur émet à chaque salarié permanent des actions du Fonds de solidarité FTQ selon l'ancienneté :

Ancienneté	Nombre d'actions
moins de 2 ans	20
2 ans	50

La valeur de l'action est celle en date du 31 octobre de chaque année. Telle émission est effectuée annuellement au plus tard le 31 décembre.

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 123 ; hommes : 128
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnel, technique et bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 28 février 2002
- **Échéance de la présente convention** : 28 février 2007
- **Date de signature** : 16 janvier 2004

- **Durée normale de travail**  
7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Téléphoniste réceptionniste

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	25 988 \$ (25 988 \$)
éch. 3	27 230 \$ (27 230 \$)

2. Agent de secrétariat classe II, 20 salariés

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	25 988 \$ (25 988 \$)
éch. 9	30 043 \$ (30 043 \$)

3. Agent de bureau classe principale

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	33 476 \$ (33 476 \$)
éch. 5	37 841 \$ (37 841 \$)

TECHNIQUE

1. Opérateur en informatique classe II

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	25 988 \$ (25 988 \$)
éch. 6	30 043 \$ (30 043 \$)

2. Technicien en informatique classe nominale, 81 salariés

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	31 759 \$ (31 759 \$)
éch. 12	45 256 \$ (45 256 \$)

3. Technicien en informatique classe principale

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	40 562 \$ (40 562 \$)
éch. 7	49 858 \$ (49 858 \$)

PROFESSIONNEL

1. Agent de la gestion financière et traducteur

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	33 931 \$ (33 931 \$)
éch. 13	52 321 \$ (52 321 \$)

3. Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, 115 salariés

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	35 126 \$ (35 126 \$)
éch. 13	55 825 \$ (55 825 \$)

3. Agent d'information et spécialiste en sciences de l'éducation

<u>1<sup>er</sup> juill. 2003</u>	
	/an
éch. 1	34 510 \$ (34 510 \$)
éch. 13	56 145 \$ (56 145 \$)

**Augmentation générale**

2003-2004-2005-2006-2007

Mêmes augmentations que celles prévues dans le secteur public et parapublic

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires.

• **Primes**

**Soir** : 0,51 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail est comprise entre 16 h et 24 h

**Nuit** : 0,77 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail est comprise entre 0 h et 7 h

**Chef d'équipe** : (5 %) 7 % du taux de traitement — salarié qui a au moins (7) 6 salariés à sa charge

**Fin de semaine** : 2,37 \$/heure travaillée lors d'une 2<sup>e</sup> fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci — salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	20 jours	taux normal
(15) 17 ans	21 jours	taux normal
(17) 19 ans	22 jours	taux normal
(19) 21 ans	23 jours	taux normal
(21) 23 ans	24 jours	taux normal
(23) 25 ans	25 jours	taux normal

## • Droits parentaux

Dans le cas de naissances multiples, les différents congés prévus sont multipliés selon le nombre d'enfants résultant d'une unique grossesse [N].

### 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. 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 légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial 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 du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement.

La salariée a également droit à 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 a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel 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 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 et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations; à 93 % de son traitement 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 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 traitement hebdomadaire, et ce, pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire durant une période de 10 semaines. Si elle est dispensée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

Le salarié peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

## 3. Congé d'adoption

La ou le salariée qui adopte légalement un enfant 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, la ou le salarié reçoit une indemnité équivalant à 95 % de son traitement hebdomadaire de base.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en un congé avec traitement.

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

La ou le salarié a également droit à un congé sans solde à plein temps ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

## • Avantages sociaux

### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : (6 400 \$) 1 fois le salaire annuel

### 2. Congés de maladie ou congés personnels

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7 jours, sauf pour la 1<sup>re</sup> année de service pour laquelle le crédit est de 13 jours.

Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année au taux de traitement alors en vigueur. Les 6 jours supplémentaires accordés pour la 1<sup>re</sup> année de service ne sont ni monnayables ni remboursables.

Le salarié qui a 13 jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> mars peut choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des 7 jours accordés et non utilisés à cette date. Il ajoute alors ce solde à ses jours de congés déjà accumulés.

### 3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 85 % du traitement jusqu'à concurrence de 52 semaines à compter du début de la période d'invalidité et 66,67 % du salaire pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début : 6<sup>e</sup> jour d'invalidité

### 4. Assurance maladie

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

### 5. Régime de retraite

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

**La Ville de Montréal  
et  
Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de  
Montréal (SCFP) — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (6 051)  
10 000

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 63 % ; hommes : 37 %

**Statut de la convention :** renouvellement

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

• **Catégorie de personnel :** bureau

• **Échéance de la convention précédente :** 1<sup>er</sup> mai 2002

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

• **Date de signature :** 18 décembre 2003

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis de bureau

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	19 828 \$	20 225 \$	20 731 \$	21 249 \$
max.	27 536 \$	28 087 \$	28 789 \$	29 509 \$

2. Agent de bureau, aide technique et autres occupations, 600 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	26 536 \$	27 067 \$	27 744 \$	28 438 \$
max.	35 956 \$	36 675 \$	37 592 \$	38 532 \$

3. Agent technique principal et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
min.	48 043 \$	49 004 \$	50 229 \$	51 485 \$
max.	61 121 \$	62 343 \$	63 902 \$	65 500 \$

**SALARIE AUXILIAIRE**

1. Chaîneur

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,78 \$	7,94 \$	8,14 \$	8,34 \$
max.	9,39 \$	9,92 \$	10,17 \$	10,42 \$

2. Coordonnateur jeunesse

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	19,41 \$	19,80 \$	20,30 \$	20,81 \$
max.	23,40 \$	24,66 \$	25,28 \$	25,91 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale du salarié auxiliaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004

**Augmentation générale**

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

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 18 décembre 2003.

• **Primes**

**Soir, nuit, samedi, dimanche et jour férié :** 15 % du salaire horaire

**Travail dans une pièce contenant de l'air comprimé ou dans un tunnel :** 7,10 \$/j

**Commissaire-priseur :** 21,13 \$/j — salarié de la direction de l'approvisionnement

**Rotation :** 0,47 \$/heure — contrôleur d'usine de filtration, préposé aux télécommunications et préposé principal aux télécommunications

**Opérateur d'équipement de saisie des données :** 600 \$/an supérieur à son salaire normal — opérateur pouvant maintenir un rythme de 10 000 frappes à l'heure

**Disponibilité pour l'urgence-neige :**

104,31 \$/j — agent au stationnement disponible pendant 128 heures

20,94 \$/j — magasinier principal de la direction de l'approvisionnement et immeubles disponible pendant 60 heures

55,52 \$/j — salarié de la direction de la planification de la main d'œuvre et de la gestion de la relève du service des ressources humaines disponible pendant 128 heures

54,39 \$/j — salarié du bureau des communications opérationnelles du service des travaux publics disponible pendant 64 heures

**Dispositif d'urgence pour les activités informatiques au service de la planification et de la concertation**

25,50 \$/heure — lundi au vendredi en dehors des heures normales du travail

38,39 \$/heure — congés hebdomadaires et jours fériés

Disponibilité :

55,52 \$/128 heures — salarié attaché au programme de la sécurité du revenu

**Déplacement pour répondre à un appel du dispositif d'urgence :** 11,20 \$/appel — salarié attaché au programme de la sécurité du revenu

**Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

**N.B.** De plus, le salarié à l'emploi de la Ville a droit à 2 congés supplémentaires payés entre Noël et le jour de l'An.

Le salarié qui travaille l'un ou l'autre de ces jours ou les deux est rémunéré à taux simple et il est crédité, selon le cas, 7 ou 14 heures de congé mobile.

• **Congés mobiles**

39 heures/an

53 heures/an — salarié qui travaille sur un système de rotation de 7 jours/sem. et salarié dont les congés hebdomadaires sont normalement fixés à d'autres jours que le samedi et le dimanche

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée			
	35 h/sem.	36 h/sem.	38 h/sem.	38,5 heures
1 an	70 heures	72 heures	76 heures	77,00 heures
2 ans	105 heures	108 heures	114 heures	115,50 heures
5 ans	140 heures	144 heures	152 heures	154,00 heures
15 ans	175 heures	180 heures	190 heures	192,30 heures
20 ans	210 heures	216 heures	228 heures	231,00 heures

Années de service	Durée
	40 h/sem.
1 an	80 heures
2 ans	120 heures
5 ans	160 heures
15 ans	200 heures
20 ans	240 heures

Années de service	Indemnité
1 an	taux normal
2 ans	taux normal
5 ans	taux normal
15 ans	taux normal
20 ans	taux normal

• **Congés supplémentaires**

Le salarié attaché au programme de la sécurité du revenu qui est disponible pendant 128 heures reçoit 3,5 heures de vacances supplémentaires

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

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

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

**2. Congé de paternité**

5 jours payés, maximum 35 heures

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

**3. Congé d'adoption**

5 jours payés, maximum 35 heures

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

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

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

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

SALARIÉ ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

**1. Assurance vie**

Indemnité :  
— salarié : 2 fois le salaire annuel

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

**2. Congé de maladie**

Au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit d'heures de maladie jusqu'à concurrence de 2 fois le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire prévu pour son emploi, soit un minimum de 70 heures et un maximum de 80 heures

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

Les premières 21 heures du crédit acquis et non utilisé au 30 avril est versé à la banque de vacances et le reste peut selon le choix du salarié être ajouté au nombre d'heures de vacances de l'année en cours ou payé au plus tard le 30 juin au taux de salaire en vigueur le 30 avril de l'année en cours.

**3. Assurance salaire**

**COURTE DURÉE**

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

Début : 6<sup>e</sup> jour ouvrable

**LONGUE DURÉE**

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée

**4. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**18**

**La Ville de Montréal  
et  
L'Association des pompiers de Montréal**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 557) 2 300
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 15 ; hommes : 2 285
- **Statut de la convention :** renouvellement  
**N.B.** Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*.
- **Catégorie de personnel :** pompiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2000
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 25 septembre 2003
- **Durée normale du travail**  
moyenne de 42 heures/sem.
- **Unité administrative de soutien**  
39,5 heures/sem. + 0,50 heure/sem. en temps supplémentaire

• **Salaires**

1. Pompier, 1 759 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
classe 5A	33 161 \$	33 824 \$	34 670 \$	35 536 \$
classe 1	57 671 \$	58 824 \$	60 295 \$	61 802 \$

2. Capitaine

	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/an	/an	/an	/an
	69 205 \$	70 589 \$	72 354 \$	74 163 \$

**Augmentation générale**

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

• **Primes**

**Enquêteur, instructeur, pompier agissant à l'éducation du public :** 300 \$/an, au prorata de la période travaillée, s'il a travaillé un minimum de 175 heures dans l'exercice financier en cause

**Travail en dehors des limites de Montréal :** 250 % du taux horaire — pompier appelé à travailler en dehors des limites de la Ville de Montréal, lorsque le SSIM est appelé par une autre municipalité ou à sa périphérie immédiate par suite d'une mauvaise identification de la localisation d'un sinistre tant que la municipalité concernée n'a pas pris la relève

**Ancienneté :** le salarié pompier qui a 5 ans de service et plus au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année a droit à une prime d'ancienneté selon le tableau suivant :

Service	Montant
5 ans	52 \$/an
10 ans	104 \$/an
15 ans	156 \$/an
20 ans	208 \$/an
25 ans	260 \$/an
30 ans	312 \$/an

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, un bonus d'ancienneté supplémentaire établi à 2,8 % du salaire du salarié pompier et qui comporte tous les avantages ou bénéfices du salaire annuel est accordé au salarié qui a 5 ans et plus de service.

Cependant, pour les années 2003 à 2006 inclusivement, aux fins du maintien du cadre financier établi à 11,7 % tel que prévu, le bonus comporte des avantages ou bénéfices strictement en ce qui concerne le régime de retraite et les assurances. Ce bonus supplémentaire est réduit à 2,7 % en 2004, 2,6 % en 2005 et 2 % en 2006.

• **Allocations**

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

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

• **Jours fériés payés**

Le salarié a droit à 5 jours de congé qui constituent 1 semaine supplémentaire de vacances. Il a droit également à tout congé municipal décrété par la Ville.

Le salarié bénéficie également d'une somme équivalant à 8 jours de travail payés au prorata du taux normal au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Cette somme est payable en mai

de chaque année pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédent, avec un montant minimum de 200 \$.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	taux normal
2 ans	21 jours	taux normal
6 ans	28 jours	taux normal
15 ans	35 jours	taux normal
25 ans	42 jours	taux normal

#### • Congés supplémentaires

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le salarié pompier a droit à une semaine supplémentaire lorsqu'il a atteint sa 5<sup>e</sup> année de service, et ce, pour une seule année. Il en est de même lorsqu'il atteint ses 10<sup>e</sup>, 15<sup>e</sup>, 20<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup>, 30<sup>e</sup>, 35<sup>e</sup> et 40<sup>e</sup> année de service. L'année de son départ à la retraite, le salarié a droit à un jour de vacances pour chaque année écoulée depuis la dernière occasion où il a bénéficié d'une semaine supplémentaire.

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 2 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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 s'absenter du travail sans rémunération pour un examen médical lié à sa grossesse ou un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme.

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

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 d'un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans après la naissance de l'enfant.

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

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pendant son congé de maternité 90 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime ; pour chacune des semaines pendant lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire de base et ses prestations d'assurance emploi ; pour chacune des

semaines qui suivent, une indemnité égale à 90 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 90 % du salaire de base de la salariée.

##### 2. Congé de paternité

5 jours qui peuvent être sans traitement, déduit de la banque de temps accumulé ou de la banque de maladie selon le choix du salarié et 2 jours avec solde

De plus, le salarié a droit de prolonger son congé de paternité par 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 après la naissance de l'enfant.

##### 3. Congé d'adoption

5 jours qui peuvent être sans traitement, déduit de la banque de temps accumulé ou de la banque de maladie selon le choix du salarié et 2 jours avec solde

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant.

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

Sur présentation de la preuve des prestations d'assurance emploi reçues pendant son congé d'adoption, la ou le salarié recevra un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation jusqu'à un maximum équivalant à 5 semaines de prestation.

De plus, la ou le salarié a droit de prolonger son congé d'adoption par 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 après la date de prise en charge de l'enfant.

##### SALARIÉ(E) ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La ou le salarié qui a 20 semaines de service avant le début de son congé d'adoption et qui reçoit des prestations d'assurance emploi a droit de recevoir pendant son congé d'adoption 90 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime ; pour chacune des semaines pendant lesquelles il ou elle reçoit des prestations d'assurance emploi, une indemnité égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire de base et ses prestations d'assurance emploisans toutefois excéder 10 semaines.

Le total des montants reçus par la ou le salarié pendant son congé d'adoption, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 90 % du salaire de base de la ou le salarié.

#### • Avantages sociaux

##### 1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 10 000 \$

— retraité : 10 000 \$ jusqu'à l'âge de 65 ans

## 2. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du traitement pour une période de 16 semaines après le délai de carence

### LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 70 % de la moyenne du traitement des trois meilleures années consécutives du salarié pompier, jusqu'à la date du 62<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

## 3. Congés de maladie

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié dont l'horaire de travail est de 40 heures/sem. a droit par anticipation à un crédit de maladie de 75,4 heures/an et de 79,2 heures/an pour le salarié dont l'horaire de travail est de 42 heures en moyenne, au prorata du nombre de mois complets de service prévu entre le 1<sup>er</sup> janvier d'une année ou la date de son embauche et le 31 décembre de cette même année.

Le salarié de l'ex-ville de Montréal conserve le solde de la banque d'heures en maladie acquise au 1<sup>er</sup> mai 2002. Le salarié des ex-villes de la banlieue conserve le nombre d'heures non monnayées qu'il a à son crédit le 31 décembre 2003 et qui étaient reportables selon la convention collective qui le régissait avant le 25 septembre 2003. Ces heures sont utilisées pour couvrir le délai de carence prévu de l'assurance salaire de courte durée.

Le salarié dont l'horaire de travail est de 40 heures/sem. ne peut accumuler plus de 78 heures et le salarié dont l'horaire de travail est de 42 heures en moyenne/sem. ne peut accumuler plus de 82 heures de maladie. L'employeur paie au salarié pompier l'excédent sur 78 heures ou 82 heures selon le cas au cours du mois de janvier au taux de salaire annuel du salarié pompier le 31 décembre de l'année précédente.

## 4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Musée des beaux-arts de Montréal  
et  
Le Syndicat du Musée des beaux-arts de Montréal  
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 173
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 106 ; hommes : 67
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2006
- **Date de signature :** 9 février 2004

## • Durée normale du travail

**Professionnel, technique, bureau et emplois connexes**  
35 heures/sem.

**Technicien aux installations, à l'éclairage, aux expositions et collections, à la signalisation expositions et collections, à l'inventaire expositions et collections et personnel de l'aménagement et entretien**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

**Personnel de la catégorie « sécurité »**  
40 heures ou moyenne de 40 heures/sem.

## • Salaires

PROFESSIONNEL, TECHNIQUE, BUREAU ET EMPLOIS CONNEXES

1. Commis à la clientèle, caissier-billetterie et autres occupations

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005
	/an	/an	/an
éch. 1	22 847 \$ (22 290 \$)	23 304 \$	23 887 \$
éch. 12	29 975 \$ (29 244 \$)	30 578 \$	31 342 \$

2. Secrétaire, préposé à la comptabilité et autres occupations, 35 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2003	21 nov. 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	21 nov. 2004
	/an	/an	/an	/an
éch. 1	26 633 \$ (26 117 \$)	26 881 \$	27 166 \$	27 537 \$
éch. 12	34 944 \$ (34 216 \$)	35 199 \$	35 643 \$	36 000 \$

	1 <sup>er</sup> avril 2005	21 nov. 2005
	/an	/an
éch. 1	27 845 \$	28 319 \$
éch. 12	36 534 \$	37 001 \$

3. Conservateur, traducteur-réviseur et restaurateur

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005
	/an	/an	/an
éch. 1	49 788 \$ (48 574 \$)	50 784	52 054 \$
éch. 12	65 326 \$ (63 733 \$)	66 632 \$	68 298 \$

ENTRETIEN, AMÉNAGEMENT ET SÉCURITÉ

1. Gardien de musée et 2 autres occupations, 28 salariés

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005
	/an	/an	/an
éch. 1	27 379 \$ (26 711 \$)	27 927	28 625 \$
éch. 5	30 221 \$ (29 484 \$)	30 827 \$	31 598 \$

2. Menuisier, peintre et **N** éclairagiste

	1 <sup>er</sup> avril 2003	1 <sup>er</sup> avril 2004	1 <sup>er</sup> avril 2005
	/an	/an	/an
éch. 1	35 273 \$ (34 413 \$)	35 978 \$	36 877 \$
éch. 5	38 935 \$ (37 985 \$)	39 713 \$	40 706 \$

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

## Augmentation générale

1<sup>er</sup> avril 2003    1<sup>er</sup> avril 2004    1<sup>er</sup> avril 2005

2,5 %                      2 %                      2,5 %

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées pendant la période du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 9 février 2004. La rétroactivité est versée dans les 2 semaines suivant le 9 février 2004.

### • Primes

**Soir** : 1,20 \$/heure — salarié de la catégorie « sécurité » ou de la catégorie « aménagement et entretien » dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 16 h 01 et 24 h

**Nuit** : 1,40 \$/heure — salarié de la catégorie « sécurité » ou de la catégorie « aménagement et entretien » dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h 01 et 8 h

**Travail extérieur** **N** : 1 \$/heure — salarié de la catégorie « aménagement et entretien » niveau 1

### • Allocations

**Uniformes et vêtement spécial** : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

### • Jours fériés payés

14 jours/an

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
11 ans	21 jours	taux normal
12 ans	22 jours	taux normal
13 ans	23 jours	taux normal
14 ans	24 jours	taux normal
15 ans	25 jours	taux normal
16 ans	26 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 droit à un congé de 15 semaines.

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.

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 dont la durée est prescrite par un certificat médical.

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité d'une durée de 4 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, sur présentation d'un certificat médical.

## SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 85 % 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 85 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations.

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 permanente qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 85 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de 10 semaines.

La salariée permanente à temps partiel qui a 20 semaines de service a droit à 85 % de son traitement hebdomadaire de base durant 10 semaines.

### 2. Congé de paternité

5 jours payés

### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 34 semaines. Les dispositions applicables au congé de maternité s'appliquent pendant une période de 15 semaines au cours des 34 semaines.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus mentionné a droit à un congé de 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

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

### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 32 semaines. Dans le cas de la salariée, ce congé se prend à la suite du congé de maternité. Dans le cas du salarié, le congé doit se terminer au plus tard 1 an après la naissance de l'enfant.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Les régimes d'assurance vie, assurance salaire et assurance maladie sont maintenus en vigueur

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

#### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié reçoit un crédit de 12 jours de congés de maladie. Ces jours ne sont pas cumulatifs. Le salarié peut bénéficier d'une période de temps équivalente à 65 % de son solde de crédit de congés de maladie pour ajouter à sa période de vacances.

#### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse 5,6 % de la rémunération totale versée à chaque salarié jusqu'à concurrence des gains admissibles établis par la Régie des rentes du Québec et 8,05 % de l'excédent.

**Les Résidences Soleil, Manoir Mont-Saint-Hilaire (Mont-Saint-Hilaire)**

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (37) 59
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 51 ; hommes : 8
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 25 avril 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 décembre 2007
- **Date de signature :** 5 février 2004
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide alimentaire, salarié à la plonge et autres occupations

	12 janv. 2004	30 déc. 2004	30 déc. 2005	30 déc. 2006
début	/heure 9,00 \$ (8,19 \$)	/heure 9,45 \$	/heure 9,73 \$	/heure 10,03 \$
après 5 ans	9,94 \$ (9,04 \$)	10,44 \$	10,75 \$	11,07 \$

2. Préposé aux bénéficiaires, 25 salariés

	12 janv. 2004	30 déc. 2004	30 déc. 2005	30 déc. 2006
début	/heure 9,57 \$ (8,74 \$)	/heure 10,04 \$	/heure 10,34 \$	/heure 10,61 \$
après 5 ans	10,57 \$ (9,65 \$)	11,09 \$	11,42 \$	11,76 \$

3. Infirmière auxiliaire

	12 janv. 2004	30 déc. 2004	30 déc. 2005	30 déc. 2006
début	/heure 12,62 \$ (10,99 \$)	/heure 13,25 \$	/heure 13,65 \$	/heure 14,06 \$
après 5 ans	13,93 \$ (12,13 \$)	14,62 \$	15,06 \$	15,52 \$

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

**Augmentation générale**

	12 janv. 2004	30 déc. 2004	30 déc. 2005	30 déc. 2006
variable		5 %	3 %*	3 %*

\* Il est entendu que, dans l'éventualité où les échelles salariales applicables au Manoir de Sherbrooke sont majorées le 4 juillet 2005 d'un pourcentage supérieur à 3 %, les augmentations prévues à la présente convention collective pour le 30 décembre 2005 et le 30 décembre 2006 seront ajustées selon ce pourcentage à l'exception des catégories qui reçoivent déjà un salaire supérieur.

**Montants forfaitaires**

Le salarié a droit à un montant forfaitaire selon le tableau suivant :

Temps travaillé	Montant
de 36 à 40 heures	700 \$
de 31 à 35 heures	600 \$
de 26 à 30 heures	500 \$
de 21 à 25 heures	400 \$
de 0 à 20 heures	300 \$

Le montant forfaitaire est versé au salarié dans les 10 jours suivant le 12 janvier 2004.

• **Allocations**

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

**Uniforme :** l'employeur paie (10 \$/mois/salarié permanent et à temps partiel ainsi que 7 \$/mois/salarié occasionnel qui a terminé sa période de probation)

au salarié une indemnité pour l'achat d'uniforme en tenant compte de son statut selon le tableau suivant :

Statut	Montant			
	30 déc. 2003	30 déc. 2004	30 déc. 2005	30 déc. 2006
salarié permanent	140 \$/an	160 \$/an	180 \$/an	200 \$/an
salarié à temps partiel	120 \$/an	128 \$/an	144 \$/an	160 \$/an
salarié occasionnel	0,06 \$/heure	0,08 \$/heure	0,09 \$/heure	0,10 \$/heure

• **Jours fériés payés**

	30 déc. 2004	30 déc. 2005
10 jours/an	11 jours/an	12 jours/an

• **Congé mobile N**

1 jour/an — à compter du 30 décembre 2006

**N.B.** Le salarié à temps partiel a droit, en compensation des jours fériés payés et du congé mobile, à un montant équivalent à 0,4 % du salaire gagné au cours des 12 derniers mois précédant le jour férié.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">N</span>	5 sem.	10 %

• **Droits parentaux**

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

**1. Congé de paternité**

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

**2. Congé d'adoption**

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime de l'assurance maladie pour le salarié qui travaille en moyenne 20 heures/sem. depuis 3 mois.

### 1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie/an, 2 jours/an à compter du 30 décembre 2004 et 3 jours/an à compter du 30 décembre 2006.

Les jours non utilisés dans l'année concernée sont payables au salarié le 15 décembre de l'année courante.

21

## Héma-Québec (Saint-Laurent) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Héma-Québec — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (174) 212
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 140 ; hommes : 72
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 5 août 2001
- **Échéance de la présente convention :** 19 septembre 2008
- **Date de signature :** 19 septembre 2003
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j., 35 heures/sem.
- **Collectes mobiles**  
70 heures/2 sem.
- **Service à la clientèle**  
40 heures/sem. — commis service à la clientèle/gardien
- **Opérations continues**  
6 ou 7 jours /sem. au besoin

## • Salaires

### BUREAU

1. Commis au service à la clientèle/gardien

**1<sup>er</sup> janv. 2001** **1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> avril 2003**

	/sem.	/sem.	/sem.
	443,62 \$	454,71 \$	463,80 \$
	(432,80 \$)		

2. Assistant technique de collecte, 108 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2001** **1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> avril 2003**

	/sem.	/sem.	/sem.
échel. 1	493,36 \$	505,69 \$	515,84 \$
	(481,40 \$)		
échel. 4	529,25 \$	542,66 \$	581,55 \$*
	(516,20 \$)		

\* 6 échelons à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003

## HORS BUREAU

1. Journalier

**1<sup>er</sup> janv. 2001** **1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> avril 2003**

	/sem.	/sem.	/sem.
	487,90 \$	500,15 \$	510,30 \$
	(476,00 \$)		

2. Chauffeur, 46 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2001** **1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> avril 2003**

	/sem.	/sem.	/sem.
	583,80 \$	598,50 \$	610,40 \$
	(536,85 \$)*		

\* échelon 4 — la convention précédente prévoyait un taux d'échelle

## Augmentation générale

**1<sup>er</sup> janv. 2001** **1<sup>er</sup> janv. 2002** **1<sup>er</sup> avril 2003**

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

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

À compter de 2004, les augmentations salariales seront les mêmes que celles accordées aux salariés des secteurs public et parapublic.

## Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 19 septembre 2003. La rétroactivité est versée dans les 60 jours suivant le 19 septembre 2003.

## Montants forfaitaires

L'assistant technique de collecte à l'emploi le 19 septembre 2003 a droit à un montant forfaitaire de 275 \$. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 19 septembre 2003.

Les autres salariés, à l'exception du chauffeur, à l'emploi le 19 septembre 2003 ont droit à un montant forfaitaire de 500 \$. Le montant est payé dans les 60 jours suivant le 19 septembre 2003.

## • Primes

**Entraînement :** (4,38 \$) 11,08 \$/j — salarié qui agit à titre d'instructeur ou de moniteur

**Chef d'équipe :** (21,88 \$) 22,99 \$/sem.

**N.B.** Ces primes seront majorées en fonction des augmentations salariales accordées aux salariés des secteurs public et parapublic.

## Soir :

(4,53 \$) 4,76 \$/j ou 4 % du salaire journalier de base — salarié qui fait tout son service entre 14 h et 8 h à l'exception de l'assistant technique de collecte et du chauffeur affecté aux globules ou aux collectes mobiles

## Nuit :

11 % du salaire journalier pour le salarié qui a jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 12 % pour celui qui a entre 5 et 10 ans d'ancienneté et 14 % pour celui qui a 10 ans et plus d'ancienneté — lorsque tout le service est fait entre 23 h et 8 h

0,51 \$/heure ou 4 % du salaire horaire de base — salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, soit entre 19 h et 24 h

0,77 \$/heure — salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, soit entre 0 h et 7 h

**Ancienneté :** 5 \$/sem. — salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté

**Fin de semaine :** 4 % du taux de salaire horaire

**Rétention :** 2 \$/heure — commis gardien

#### • Allocations

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

100 \$/an — chauffeur pour l'achat de bottes et de gants de cuir

**Souliers de sécurité :** payés par l'employeur — chauffeur, journalier, préposée au magasin, préposé à la réception et la livraison interne, ouvrier de maintenance et aide de service

#### • Jours fériés payés

(12) 11 jours/an

#### • Congés mobiles

(1) 2 jours/an

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	20 jours*	taux normal
15 ans	25 jours**	taux normal
(25) 20 ans	30 jours***	taux normal
(21 ans <b>R</b> )	(26 jours)	(taux normal)
(22 ans <b>R</b> )	(27 jours)	(taux normal)
(23 ans <b>R</b> )	(28 jours)	(taux normal)
(24 ans <b>R</b> )	(29 jours)	(taux normal)

\* À raison de 1 2/3 jour/mois de service

\*\* À raison de 2 1/12 jours/mois de service

\*\*\* À raison de 2 1/2 jours/mois de service

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et comprend le jour de l'accouchement.

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée a droit à un congé pour des visites liées à la grossesse et effectuées chez un professionnel de la santé jusqu'à concurrence de 4 jours.

Si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité de 6 semaines.

La salariée a également droit à 1 jour payé à l'occasion du baptême ou de l'enregistrement de l'enfant.

La salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation de son congé de maternité.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestation d'assurance emploi, indemnité, salaire et de toute autre rémunération ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base de la salariée.

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 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines.

La salariée à temps partiel permanent ou en disponibilité qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines. Cependant, si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

##### 2. Congé de paternité

5 jours payés, dont 1 de ces jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans en prolongation de son congé de paternité.

##### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (20) 35 semaines à compter de la semaine où l'enfant arrive à la maison.

##### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de (10) 35 semaines à compter de la semaine où l'enfant arrive à la maison.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

##### 1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour/mois de service continu. Ces journées de maladie sont créditées à l'avance le 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Les jours non utilisés au 31 (décembre) octobre sont payés au salarié au plus tard (la 2<sup>e</sup> paie de février) le 15 décembre suivant.

##### 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**Montréal aéroport Hilton Itée (Dorval)  
et  
L'Union des employées et des employés de la restauration  
et  
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400  
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 177
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 43 % ; hommes : 57 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2006
- **Date de signature :** 27 février 2004
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur, chasseur et autres occupations\*

1 <sup>er</sup> août 2003	1 <sup>er</sup> août 2004	1 <sup>er</sup> août 2005
/heure 10,23 \$ (9,93 \$)	/heure 10,64 \$	/heure 10,96 \$

2. Préposé aux chambres et autres occupations, 51 salariés

1 <sup>er</sup> août 2003	1 <sup>er</sup> août 2004	1 <sup>er</sup> août 2005
/heure 13,79 \$ (13,39 \$)	/heure 14,34 \$	/heure 14,77 \$

3. Chef électricien

1 <sup>er</sup> août 2003	1 <sup>er</sup> août 2004	1 <sup>er</sup> août 2005
/heure 20,28 \$ (19,69 \$)	/heure 21,09 \$	/heure 21,72 \$

\* Salariés à pourboires.

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

L'employeur peut embaucher du personnel à un taux de 15 % inférieur aux taux prévus à la convention collective, et ce, pendant la durée de la période de probation du salarié.

Par la suite, l'employeur peut rémunérer un salarié à un taux de 10 % inférieur à celui prévu à sa classification, et ce, pour la durée se situant entre la fin de la période de probation du salarié et le premier anniversaire de sa date d'embauche.

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> août 2003	1 <sup>er</sup> août 2004	1 <sup>er</sup> août 2005
3 %	4 %	3 %

#### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 27 février 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> août 2003 au 27 février 2004.

#### • Primes

**Nuit :** 0,55 \$/heure — entre 23 h et 8 h

**Nettoyage de casseroles :** 0,35 \$/heure de plus que le taux de plongeur — salariés du service de la plonge

**Lit pliant et parc de bébé :** (1 \$) 1,50 \$/lit pliant et parc de bébé refaits dans la chambre — préposés aux chambres et à la lingerie

**Manutention de bagages :** 1,25 \$/bagage à l'arrivée et au départ si le montant est prévu dans le forfait facturé par l'hôtel — chasseur

SERVICE DES BANQUETS

#### Pourboires :

11,5 % de la nourriture et des boissons servies à la table lors de la fonction à laquelle le salarié est assigné — serveur

12 % de la facture totale de boisson servie lors de la fonction à laquelle le salarié est assigné, sauf le bar ouvert — barman

10 % du prix facturé sur le bar payant — barman

**N.B.** Il est entendu que le barman touche le pourboire dans les cas de *punch* effectués avec l'aide du *bar boy* ainsi que pour les digestifs.

#### Célébrations spéciales :

40 \$/événement — salarié qui s'occupe d'un buffet ouvert au public et dont le prix n'inclut pas le pourboire lors de célébrations telles que la fête des Mères, Pâques ainsi que les 25 et 31 décembre. Cette prime s'applique également lors d'événements organisés pour les employés de l'hôtel et leur famille.

#### Boissons apportées de l'extérieur par le client :

Corps consulaire :

0,30 \$/bière et liqueur douce

2,50 \$/bouteille de vin

6,00 \$/bouteille d'alcool et de champagne

Autres clients :

2,50 \$/bouteille de vin servie

3,50 \$/bouteille d'alcool servie

SERVICE DE LA RESTAURATION

#### Pourboires :

(11,5 %) 12,5 % du prix coûtant sur les menus dégustation

15 % du prix vendant attribué par coupon pour les aliments et boisson — lors du paiement de l'addition par coupon émis par l'hôtel

#### Réunions et banquets vendus par le Service des ventes :

12,5 %\* de la facture — serveur, pour chaque réunion incluant sur le contrat de vente un repas dans les restaurants de l'hôtel

15 % de la facture — serveur, pour toutes les autres fonctions provenant du service des ventes

12,5 % **N** du prix coûtant, minimum 50 \$/événement — serveur, pour les événements promotionnels tels que la table des chefs et la cabane à sucre

\* La différence entre 12,5 % et 15 % est attribuée à la discrétion de l'employeur.

- **Allocations**

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

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

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

**Souliers de sécurité :** 70 \$/an — salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté et plus à l'entretien technique, à la cuisine et à la plonge ainsi qu'aux **N** magasinier, équipier de banquets et équipier d'entretien ménager

**Outils personnels :** (60 \$) 70 \$/an — salarié de l'entretien technique qui a 1 an de service au 31 juillet

**Couteaux personnels :** (60 \$) 70 \$/an — salarié de la cuisine qui a complété 1 an de service au 1<sup>er</sup> août

- **Jours fériés payés**

11 jours/an — salarié permanent

- **Congé mobile**

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

**N.B.** Les jours fériés payés et le congé mobile ne sont pas cumulables d'une année à l'autre. Si le salarié n'utilise pas ses congés avant le 31 décembre, l'employeur lui verse l'équivalent en salaire.

Pour le salarié à temps partiel, les jours fériés payés et le congé mobile sont payés par un montant équivalant à la moyenne du taux horaire du salarié au cours des 2 dernières semaines précédant le congé.

De plus, pour tenir compte de ses pourboires déclarés, le salarié a droit à un montant équivalant à la moyenne des pourboires déclarés au cours de l'année précédente.

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2003	2004-2006		
1 an	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3 sem.	6 %
7 ans	7	4 sem.	8 %
14 ans	14	5 sem.	10 %
17 ans	17	5 sem.	11 %
—	22 ans <b>N</b>	6 sem.	12 %

- **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 ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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.

Lorsqu'il y a 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 prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé

est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

- 2. **Congé de paternité**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

Cependant, les 2 jours sont sans solde dans le cas où le salarié adopte l'enfant de son conjoint.

- 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 existant est maintenu en vigueur, sauf pour l'assurance salaire.

- 1. **Congés de maladie**

(Le salarié qui a terminé sa période de probation acquiert un jour de congé de maladie. Par la suite, il acquiert 0,5 journée/mois de service, et ce, jusqu'à un maximum de 6 jours **R**.)

(Le salarié permanent qui, au cours d'une année de référence, a épuisé son crédit de 6 jours a droit à une 7<sup>e</sup> et à une 8<sup>e</sup> journées de maladie payées aux mêmes conditions que celles précitées, à l'exception du fait que ces 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> journées ne sont pas remboursées si elle ne sont pas utilisées **R**.)

Au 1<sup>er</sup> août de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 7 jours de congé de maladie. Le salarié a droit au paiement des jours de congé de maladie uniquement à compter de la 2<sup>e</sup> journée d'absence à l'intérieur de son horaire de travail.

Les jours non utilisés au 31 juillet de chaque année sont payés au salarié avec la paie versée pour la première période complète de travail effectuée en août, le maximum pouvant être payé étant de 7 jours.

Le salarié à temps partiel a droit à un crédit de congés de maladie calculé au prorata du nombre d'heures de travail effectuées en prenant pour acquis que 2 080 heures de travail donnent droit à 6 jours de congés monnayés. Le crédit est payé avec la paie versée pour la première période complète de travail effectuée en août de chaque année.

- 2. **Assurance salaire**

Le régime d'assurance salaire de courte durée est abandonné au profit d'une assurance salaire de longue durée.

Prestation : 60 % du salaire normal jusqu'à un maximum de 1 800 \$/mois

Début : à partir du moment où cesse l'indemnité en cas d'invalidité du régime de l'assurance emploi.

### 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié permanent, maximum 3 % du taux horaire normal pour chacune des heures normales payées, 4 % à compter du 27 février 2004.

23

**Parc Six Flags Montréal, SEC (Montréal)  
et  
Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal,  
SCFP, section locale 301 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 650
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 390 ; hommes : 260
- **Statut de la convention :** renouvellement  
**N.B.** Le Parc Six Flags est maintenant la compagnie gestionnaire de La Ronde auparavant administrée par la Société du parc des îles.
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 11 février 2004
- **Durée normale du travail**  
minimum de 80 heures réparties sur 14 jours consécutifs à partir du dimanche qui suit l'ouverture officielle de La Ronde jusqu'à la fête du Travail

### • Salaires

EMPLOI SAISONNIER

1. Préposé au service à la clientèle, 500 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 8,81 \$	/heure 9,07 \$	/heure 9,34 \$
après 7 ans	12,41 \$	12,78 \$	13,16 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007</b>			
	/heure 9,62 \$	/heure 9,91 \$	
	13,56 \$	13,97 \$	

SALARIÉ AFFECTÉ AU RESTAURANT, À L'ENTREPÔT RESTAURATION, AU SERVICE TRAITEUR ET AUX ATTRACTIONS PAYANTES

1. Tous les salariés, 150 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2003	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005
début	/heure 8,36 \$	/heure 8,61 \$	/heure 8,87 \$
après 7 ans	10,68 \$	11,00 \$	11,33 \$
<b>1<sup>er</sup> janv. 2006 1<sup>er</sup> janv. 2007</b>			
	/heure 9,14 \$	/heure 9,41 \$	
	11,67 \$	12,02 \$	

### Augmentation générale

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

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 31 décembre 2003 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 11 février 2004.

### • Indemnité de vie chère

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

### Mode de calcul

#### 2006

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

#### 2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis

### 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 2006 et le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### • Primes

#### Chef d'équipe :

0,45 \$/heure — salarié qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction de 3 salariés ou plus mais moins de 9 \$/heure – chef d'équipe affecté au restaurant, à l'entrepôt restauration, au service traiteur et aux attractions payantes

**Chef de groupe :** 0,60 \$/heure — salarié qui a la responsabilité de la surveillance et de la direction de 9 salariés ou plus mais moins de 26

**Boni spécial :** 5 % du total du salaire gagné pendant la période d'opération ou jusqu'à leur licenciement, sauf dans les cas de congédiement pour cause, payable au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre — salariés saisonniers qui ont moins d'un an d'ancienneté

#### 1<sup>er</sup> janvier 2006

6 %

### Boni de fin de saison :

5 % du salaire gagné au cours de la période d'opération — salarié affecté aux restaurants, à l'entrepôt restauration, au service traiteur et aux attractions payantes qui demeure en poste jusqu'à leur mise à pied ou la fête du Travail inclusivement

- **Allocations**

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

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

- **Jours fériés payés**

SALARIÉS ANNUELS

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

SALARIÉS ANNUELS

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	taux normal
3 ans	120 heures	taux normal
10 ans	160 heures	taux normal
15 ans	200 heures	taux normal

**N.B.** Le salarié qui a droit à 120 heures de vacances et plus a le droit de se faire monnayer l'équivalent de 40 heures s'il en fait la demande.

**AUTRES SALARIÉS**

Le salarié reçoit à chaque paie un montant équivalant à 4 % de son salaire gagné en guise de paiement pour ses vacances annuelles, 6 % pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté.

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée d'une saison.

**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

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

- **Avantages sociaux**

SALARIÉS ANNUELS

**Assurance groupe**

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

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

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

Le salarié a droit à 92 heures/an de congés de maladie, 100 heures/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Ces heures de congés de maladie peuvent être utilisées à titre de congés personnels jusqu'à concurrence de 57,5 heures/an.

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées au cours du mois de janvier.

**2. Régime de retraite**

Prime : l'employeur verse un montant équivalant à 6 % du salaire annuel brut

SALARIÉS SAISONNIERS DE LONGUE DURÉE

**Assurance groupe**

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

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

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

Le salarié a droit à 24 heures/an de congés de maladie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Ces heures de congés de maladie peuvent être utilisées à titre de congés personnels.

Les heures non utilisées au 31 décembre sont payées au cours du mois de janvier.

**2. Régime de retraite**

Prime : l'employeur verse un montant équivalant à un pourcentage du salaire brut versé au cours de la période d'emploi au prorata du temps travaillé de l'année concernée, en considérant que le salarié annuel a droit à un pourcentage de 6 %.

**La Coop de solidarité de services à domicile du Royaume (Jonquière)  
et  
Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 112
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 106 ; hommes : 6
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : autres services
- **Échéance de la présente convention** : 8 février 2007
- **Date de signature** : 9 février 2004
- **Durée normale du travail**  
40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Préposé/aide à la vie domestique, 54 % des salariés

	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006
	/heure	/heure	/heure
début	8,00 \$	8,08 \$	8,16 \$
après 10 501 heures*	9,32 \$	9,41 \$	9,50 \$

## 2. Cuisinière/flot 2

	1 <sup>er</sup> févr. 2004	1 <sup>er</sup> févr. 2005	1 <sup>er</sup> févr. 2006
début	/heure 10,57 \$	/heure 10,68 \$	/heure 10,79 \$
après 10 501 heures*	12,32 \$	12,44 \$	12,56 \$

\* Jusqu'à 12 000 heures.

### Augmentation générale

1<sup>er</sup> févr. 2005 1<sup>er</sup> févr. 2006

1 %\* 1 %\*

\* Équité salariale.

**N.B.** Le salarié en progression dans l'échelle salariale bénéficie d'une augmentation variable toutes les 1 500 heures travaillées, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de l'échelle salariale, soit jusqu'à 12 000 heures travaillées.

### • Primes

**Soiret nuit** : 1 \$/heure — entre 17 h et 8 h

**Fin de semaine** : 1 \$/heure — entre 17 h le vendredi et 8 h le lundi suivant

### • Allocations

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

### • Jours fériés payés

10 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 %

## • 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 l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée peut, sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé l'exige, prolonger son congé de maternité.

### 2. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas l'âge scolaire ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime comprend une assurance vie de base pour le salarié et ses personnes à charge, une assurance mort et mutilation accidentelles, une assurance salaire et une assurance maladie incluant la consultation de professionnels de la santé.

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

### 1. Congés de maladie

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à un crédit de 3 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés sont remboursés au salarié le 31 mars de chaque année.

## 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.

Si 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.