

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2004-12-22) 2

Résumés de conventions collectives
par secteur d'activité signées ces derniers
mois par des unités de négociation de
plus de 50 salariés

Notes techniques et crédits 35

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signés ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2005-01-07)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
AGRICULTURE ET SERVICES RELATIFS À L'AGRICULTURE			
La Confédération de l'UPA, la Fédération des producteurs de porcs du Québec, la Fédération des producteurs de bovins du Québec, la Fédération des producteurs de pommes du Québec, la Fédération des producteurs de pommes de terre du Québec, la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation, la Fédération des agricultrices du Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole et la Fédération des producteurs maraîchers du Québec	Le Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA — CSN	1	5
MINES, CARRIÈRES ET PUIXS DE PÉTROLE			
Noranda inc., mine Matagami	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6131 — FTQ	2	6
ALIMENTS			
Kraft Canada inc. (Chambly)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	3	8
BOIS			
Uniboard Canada inc., division Mont-Laurier	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	4	10
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Datamark Systems (LaSalle)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	5	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Mines Wabush, gérées par la Compagnie minière Cliffs inc. et la Compagnie de chemin de fer Arnaud (Sept-Îles)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 — FTQ	6	13
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Produits Cari-All inc. (Montréal-Est)	Le Syndicat des métallos – Métallurgistes unis d'Amérique, local 7625 — FTQ	7	14
INDUSTRIES CHIMIQUES			
SNC Technologies inc. (Le Gardeur)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9238 — FTQ	8	15
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Groupe Procycle inc. (Saint-Georges)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9388 — FTQ	9	16
Tarkett inc. (Farnham)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Tarkett inc. — CSN	10	17
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Limocar Roussillon inc. (Delson)	L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 — FTQ	11	18
AUTRES COMMERCES DE DÉTAIL			
Rona le régional (Longueuil)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ	12	19
COMMERCE DE GROS Produits divers			
Groupe Archambault inc. (Laval)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 502 — FTQ	13	21
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Provigo distribution inc. (Saint-Laurent, Saint-Luc et Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	14	21
Super C, division de Métro-Richelieu inc. (Laval)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	15	23
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Sherbrooke	Le Syndicat des pompiers du Québec, section locale de Sherbrooke	16	24
La Ville de Granby	Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Granby — CSD	17	26
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Holiday Inn de Pointe-Claire	L'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis de bars, local 31 – CTC	18	27

Employeur	Syndicat	N°	Page
Hôtel Manoir Saint-Sauveur (Saint-Sauveur)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999 – FTQ	19	29
Holiday Inn Saguenay, Centre des congrès (Jonquière)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	20	30
AUTRES SERVICES			
La Société des casinos du Québec inc. (Hull)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993, unité croupiers — FTQ	21	31
La Société des casinos du Québec inc. (Hull)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3959, unité sécurité — FTQ	22	33
Vision Global limitée et Citélab inc. (Montréal)	L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada, section locale 262 — FTQ	23	34
NOTES TECHNIQUES			35

**La Confédération de l'UPA, la Fédération des producteurs de porcs du Québec, la Fédération des producteurs de bovins du Québec, la Fédération des producteurs de pommes du Québec, la Fédération des producteurs de pommes de terre du Québec, la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation, la Fédération des agricultrices du Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole et la Fédération des producteurs maraîchers du Québec et
Le Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (166) 263
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 %; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique et professionnel
N.B. Les représentants publicitaires sont couverts par la convention collective, mais certaines clauses ne s'appliquent pas à leur catégorie d'emploi alors que d'autres dispositions particulières sont spécifiquement prévues à leur intention.
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
N.B. Les parties conviennent qu'il y aura réouverture de la convention collective au 31 décembre 2006 concernant les échelles salariales et les cotisations au régime de retraite.
- **Date de signature :** 4 novembre 2004
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

Inspecteur des agences de vente du bovin
déterminée sur une base hebdomadaire selon les besoins

• Salaires

1. Commis de bureau, réceptionniste et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	20 597 \$ (20 193 \$)	21 009 \$	21 481 \$
max.	26 775 \$ (26 250 \$)	27 311 \$	27 925 \$

2. Agent d'information, économiste et autres occupations, 100 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	46 640 \$ (45 725 \$)	47,572 \$	48 643 \$
max.	65 960 \$ (64 667 \$)	67 280 \$	68 793 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale et reclassification de certains emplois.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
2 %	2 %	2,25 %

N.B. Le 1^{er} janvier, tout salarié qui a plus de 6 mois d'expérience dans le poste qu'il occupe a droit à une majoration de son salaire au 31 décembre de l'année précédente, et ce, de l'ordre de 5 %, 4 %, 3 % ou 2 % selon que le salaire au 31 décembre de l'année antérieure se situe respectivement dans le 1^{er}, le 2^e, le 3^e ou le 4^e quartile de l'échelle applicable au 31 décembre de l'année antérieure.

Rétroactivité

Le salarié en poste le 4 novembre 2004 et le salarié retraité depuis le 1^{er} janvier 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 4 novembre 2004. La rétroactivité est payée au plus tard lors de la seconde paie à verser au salarié après le 4 novembre 2004.

• Primes

Disponibilité **N** :

0,5 heure/jour de disponibilité au taux de salaire normal — pendant la semaine
1 heure/jour de disponibilité au taux de salaire normal* — si la période de disponibilité est de 16 heures et moins
1,5 heure/jour de disponibilité au taux de salaire normal* — si la période de disponibilité est de plus de 16 heures

* Pendant la fin de semaine, soit les samedi et dimanche ainsi que pendant les jours fériés.

Remplacement :

6 % du salaire normal du salarié — remplacement à la classe salariale immédiatement supérieure à la sienne
1 % de plus/classe supplémentaire
7 % du salaire normal du salarié **N** — remplacement partiel de responsabilités habituellement dévolues à une personne cadre

N.B. Le salarié reçoit la prime de remplacement à partir de la 1^{re} journée lorsque l'employeur prévoit dès le début que la période de remplacement excédera 2 semaines ou qu'elle a effectivement excédé 2 semaines.

• Jours fériés payés

7 jours/an + les jours ouvrables du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• Congés annuels payés

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

N.B. Lors de l'engagement d'un salarié régulier, l'employeur lui reconnaît, pour chaque année d'expérience sur le marché du travail, l'équivalent d'un jour de vacances, et ce, jusqu'à un maximum de 5 jours. Les jours reconnus s'ajoutent à la période normale de vacances du salarié pendant une durée maximale de 2 ans. Après cette période, les vacances du salarié sont établies conformément aux dispositions prévues.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée qui se prévaut d'un congé de maternité conformément aux dispositions prévues et qui reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance emploi a droit de recevoir, pendant 30 semaines, un montant égal à 75 % de son salaire hebdomadaire normal avant le congé moins toute prestation qu'elle reçoit de l'assurance emploi à titre de prestations supplémentaires de chômage.

Le total des prestations supplémentaires de l'assurance emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne doit en aucun cas dépasser 95 % de son salaire brut habituel.

La salariée a droit à un congé sans solde en prolongation de son congé de maternité. La durée de ce congé sans solde ne peut avoir pour effet que la durée totale des congés, soit celui de maternité, les prolongations par les vacances et le droit d'absence dû au temps supplémentaire ainsi que le congé sans solde, excède 12 mois.

Cependant, cette période peut être prolongée jusqu'à 18 mois après entente avec l'employeur.

La salariée qui ne se prévaut pas du congé de maternité prévu a droit à 4 jours payés.

2. Congé de paternité

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

Le salarié qui ne se prévaut pas du congé parental prévu a droit à 4 jours payés.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié permanent a droit à un congé sans solde d'une durée qu'elle ou qu'il détermine mais qui ne peut excéder 30 semaines. Ce congé est réparti au gré de la ou du salarié avant ou après la date prévue pour l'accueil de l'enfant. Cependant, ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 2^e semaine précédant la date prévue pour l'accueil.

La ou le salarié qui se prévaut d'un congé d'adoption conformément aux dispositions prévues et qui reçoit des prestations en vertu du régime d'assurance emploi a droit de recevoir, pendant 30 semaines, un montant égal à 75 % de son salaire hebdomadaire normal avant le congé moins toute prestation qu'elle ou qu'il reçoit de l'assurance emploi à titre de prestations supplémentaires de chômage.

Le total des prestations supplémentaires de l'assurance emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la ou le salarié ne doit en aucun cas dépasser 95 % de son salaire brut habituel.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé d'adoption prévu a droit à 4 jours payés.

La ou le salarié a droit à un congé sans solde en prolongation du congé d'adoption. La durée de ce congé sans solde ne peut avoir pour effet que la durée totale des congés, soit celui d'adoption, les prolongations par les vacances et le droit d'absence dû au temps supplémentaire ainsi que le congé sans solde, excède 12 mois.

Cependant, cette période peut être prolongée jusqu'à 18 mois après entente avec l'employeur.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : (l'employeur paie la prime de l'assurance vie, de l'assurance maladie complémentaire et de l'assurance salaire de courte durée sans toutefois que sa contribution excède 50 % de la prime totale de l'assurance groupe. Le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de longue durée.) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

La participation du salarié est allouée au paiement des primes qui sont les plus avantageuses au niveau fiscal pour lui.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à un crédit de 12 jours de congés de maladie/an. Au 28 ou 29 février, le nombre obtenu de la différence entre 6 jours ou le nombre de jours accumulés si celui-ci est inférieur à 6, et le total des jours pris, est monnayé au salarié à raison de 1/260 du salaire annuel du salarié, et ce, au plus tard le 1^{er} avril qui suit.

Les jours non utilisés et non monnayés s'accumulent dans la réserve, et ce, jusqu'à un maximum de 60 jours.

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié admissible contribue pour un montant égal à 3,5 % de son salaire normal jusqu'au maximum des gains admissibles à la RRQ et pour un montant égal à 5 % de la partie de son salaire normal excédant ce maximum.

L'employeur cotise pour un montant égal à 4,5 % du salaire normal du salarié jusqu'au maximum des gains admissibles à la RRQ et pour un montant égal à 6 % de la partie du salaire du salarié qui excède ce maximum.

Noranda inc., mine Matagami et Les métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6131 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (186) 117
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 117
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 17 novembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 17 novembre 2008
- **Date de signature** : 15 octobre 2004
- **Durée normale du travail**

Salarié permanent

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipes rotatives au concentrateur

moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Concierge/concentrateur et journalier/mine

18 nov. 2004 18 nov. 2006* 18 nov. 2007

/heure	/heure	/heure
21,11 \$ (21,11 \$)	22,01 \$	22,61 \$

2. Déblayeur-boulonneur, foreur à diamant et autres occupations, 45 % des salariés

18 nov. 2004 18 nov. 2006* 18 nov. 2007

/heure	/heure	/heure
24,21 \$ (24,21 \$)	25,11 \$	25,71 \$

3. Électricien

18 nov. 2004 18 nov. 2006* 18 nov. 2007

/heure	/heure	/heure
26,69 \$ (26,69 \$)	27,59 \$	28,19 \$

* Ou au moment de la mise en production commerciale de la Mine Persévérance. Il est entendu que l'expression «mise en production commerciale» est définie comme étant la date ou le niveau de production sera équivalent à 60 % du volume nominal.

N.B. Il existe un système de prime au rendement pour la production sous terre.

Augmentation générale

18 nov. 2006* 18 nov. 2007

0,90 \$/heure 0,60 \$/heure

* Ou au moment de la mise en production commerciale de la Mine Persévérance.

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

Ajustement

L'écart entre les classes est de 0,31 \$/heure.

• **Indemnité de vie chère**

La clause d'indemnité de vie chère est inopérante.

• **Primes**

Après-midi : 0,60 \$/heure — début entre 15 h et 20 h **18 nov. 2006***
0,65 \$/heure

Nuit : 0,70 \$/heure — début entre 20 h et 2 h **18 nov. 2006***
0,75 \$/heure

* Ou au moment de la mise en production commerciale de la Mine Persévérance.

Dimanche : 50 % du taux horaire de base — entre 7 h 30 le dimanche et 7 h 30 le lundi

Certificat de chauffage-moteur 3^e classe : 1 classe supplémentaire — opérateur mécanicien de machines fixes

Affectation sous terre : 1 classe supplémentaire — salarié de surface pour une affectation de plus de 4 heures de travail dans la même journée

• **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription : coût de remplacement des verres en plastique de sécurité industrielle lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

• **Jours fériés payés**

9 jours/an

• **Congés mobiles**

3 jours/an — salarié qui a plus de 1 an d'ancienneté

• **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril reçoit 20 % de plus que la paie de vacances à laquelle il a droit. Cependant, une exception sera faite pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année et aussi pendant la période de la chasse à l'original, où un tel montant ne sera pas payé.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

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

2. Congé de paternité

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

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 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**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : 50 000 \$
- mort accidentelle : 50 000 \$
- retraité : 12 000 \$

2. Assurance salaire

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

COURTE DURÉE

Prestation : 560 \$/sem. pour une période maximale de 39 semaines

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

LONGUE DURÉE

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

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

8

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement des traitements par un médecin, des frais chirurgicaux et des frais médicaux majeurs; remboursement d'une chambre semi-privée, des médicaments prescrits par ordonnance; frais d'un chiropraticien jusqu'à un maximum de 500 \$/an; frais d'un psychologue, ostéopathe, naturopathe, pédicure, podiatre, masseur, acupuncteur jusqu'à un maximum de 500 \$/an; lunettes, maximum de 250 \$/personne/24 mois et verres de contact, maximum de 200 \$/personne/24 mois; remboursement d'un examen de la vue/24 mois, 1 examen/12 mois pour les enfants à charge de moins de 18 ans; appareils acoustiques ou leur ajustement jusqu'à un maximum de 300 \$/période de 7 ans; divers autres frais admissibles. Le remboursement des frais admissibles est fixé à 80 %, et ce, après une franchise de 10 \$/an

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de 1 900 \$/an/personne; remboursement jusqu'à concurrence de 50 % des frais pour le traitement des malocclusions et les traitements orthodontiques correspondants couverts, et ce, jusqu'à un maximum à vie de 1 900 \$/personne assurée

5. Régime de retraite

Cotisation : (payée à 100 % par l'employeur) l'employeur contribue pour un montant équivalant à 5 % des gains de base du salarié.

Le salarié [N] a la possibilité de verser une contribution supplémentaire de 1 %, 2 %, 3 % ou 4 % de ses gains de base. Si le salarié verse cette contribution supplémentaire volontaire, l'employeur verse également une contribution supplémentaire égale à 50 % de celle versée par le salarié.

N.B. Il existe un régime de retraite prématurée dont le coût est défrayé entièrement par l'employeur.

3

Kraft Canada inc. (Chambly)

et

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

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (101) 103

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

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2004

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

• **Date de signature :** 3 novembre 2004

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

Salariés d'entretien

8 heures/j, 40 heures/sem.

Conserverie

(5 jours/sem., 40 heures/sem.) 7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Équipe de travail sur 3 jours/sem.

11,5 heures/j, 34,5 heures/sem.

Fin de semaine

11,5/j, 23 heures/sem. payées pour 35 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé à la sanitation, préposé au produit fini et autres occupations, 35 % des salariés

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

	/heure	/heure
	15,56 \$	16,01 \$
	(15,16 \$)	

2. Mécanicien général

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

	/heure	/heure
min.	19,38 \$	19,83 \$
	(18,98 \$)	
max.	21,17 \$	21,62 \$
	(20,77 \$)	

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

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

0,40 \$/heure 0,45 \$/heure

• Primes

Soir : 0,55 \$/heure

N.B. Le salarié qui occupe le poste de concierge a droit à la prime de soir pour toutes les heures travaillées pour compenser les heures brisées [N].

Nuit : (0,70 \$) 0,75 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : 200 \$/an
— mécanicien

13 nov. 2005
225 \$/an

Souliers de sécurité et vêtements de travail:

(265 \$) 280 \$/an
— salarié permanent

13 nov. 2005
300 \$/an

fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié saisonnier

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter 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.

2. Congé de paternité

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

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité

— salarié : 35 000 \$
— mort et mutilation accidentelles : 17 500 \$
— conjoint : 2 500 \$
— enfant : 1 000 \$

Pour le retraité, l'assurance vie est réduite selon le tableau suivant :

Revenu des 12 mois précédant la retraite	Assurance maximale
moins de 6 000 \$	1 000 \$
de 6 000 \$ à 9 999,99 \$	1 500 \$
10 000 \$ et plus	2 000 \$

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : le salarié a droit à une prestation équivalant à 100 % de son salaire hebdomadaire pour une durée maximale variant entre 1 semaine et 26 semaines et à une prestation supplémentaire équivalant à 60 % de son salaire hebdomadaire pour une durée maximale variant entre 26 semaines et 38 semaines. L'indemnité et la durée sont déterminées par l'ancienneté du salarié. La durée maximale globale des prestations ne peut excéder 52 semaines.

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire de base mensuel, maximum 1 500 \$/mois pour une période maximale de 24 mois s'il y a invalidité totale pour le même emploi et jusqu'à la retraite s'il y a invalidité totale pour tout emploi rémunérateur

Début : après une période de 12 mois d'invalidité de courte durée, la prestation pourra débiter

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le régime de base; payée à 100 % par le salarié pour le régime complémentaire

Frais assurés : remboursement à 80 % de la différence entre une salle et une chambre d'hôpital à un lit et des frais de médicaments sans franchise et sans maximum; remboursement à 80 % des frais supplémentaires des soins de la santé incluant les prothèses auditives et les frais pour physiothérapeute, psychologue, acupuncteur, chiropraticien, ostéopathe, massothérapeute et orthophoniste, et ce, sans franchise et jusqu'à un maximum global viager de 25 000 \$/personne assurée, maximum qui peut être remis en vigueur sur présentation de pièces justificatives après que 1 500 \$ ont été versés dans une même année.

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an/personne; 80 % des soins d'endodontie et de périodontie, maximum 1 200 \$/an/personne; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie, de couronnes et ponts, de dentier et réparation de dentier jusqu'à un maximum respectif de 1 200 \$/an/personne.

Le remboursement des frais admissibles est sans franchise et basé sur le *Guide du tarif des actes buccodentaires du Québec* en vigueur le jour où les frais sont engagés.

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles pour des lunettes ou des lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 200 \$/24 mois consécutifs incluant les examens effectués par un optométriste ou un ophtalmologiste, et ce, sans franchise; remboursement à 100 % des autres frais admissibles sans maximum et sans franchise

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite auquel le salarié peut participer le premier jour de l'année civile qui suit une année durant laquelle ses revenus sont d'au moins 35 % du MGA ou durant laquelle il a travaillé au moins 700 heures.

Il existe également une possibilité de retraite anticipée qui peut débiter le premier jour de tout mois suivant le 55^e anniversaire de naissance du salarié si celui-ci compte au moins cinq années de participation au régime.

4

Uniboard Canada inc., division Mont-Laurier et La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 95
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3; hommes : 92
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 26 octobre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 26 octobre 2008
- **Date de signature :** 16 juillet 2004
- **Durée normale du travail**
Opérations continues/5 jours/sem., opérations non continues
8 heures/j, 40 heures/sem.
Opérations continues/7 jours/sem. ou de moins de 5 jours
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Salaires**

27 oct. 2003	27 oct. 2004	27 oct. 2005	27 oct. 2006	27 oct. 2007
/heure 17,35 \$ (16,85 \$)	/heure 17,75 \$	/heure 18,15 \$	/heure 18,55 \$	/heure 18,95 \$

2. Opérateur «B» presse panneaux bruts, ouvrier spécialisé et autres occupations, 20 salariés

27 oct. 2003	27 oct. 2004	27 oct. 2005	27 oct. 2006	27 oct. 2007
/heure 18,35 \$ (17,85 \$)	/heure 18,75 \$	/heure 19,15 \$	/heure 19,55 \$	/heure 19,95 \$

3. Chef mécanicien et chef électricien

27 oct. 2003	27 oct. 2004	27 oct. 2005	27 oct. 2006	27 oct. 2007
/heure 23,35 \$ (22,85 \$)	/heure 23,75 \$	/heure 24,15 \$	/heure 24,55 \$	/heure 24,95 \$

N.B. Le taux d'embauche est de 1 \$/heure de moins que le taux de la classification pour la durée de la période de probation.

Augmentation générale

27 oct. 2003	27 oct. 2004	27 oct. 2005	27 oct. 2006	27 oct. 2007
0,50 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

Rétroactivité

Un ajustement de 0,50 \$/heure pour les heures travaillées est versé à tous les salariés à l'emploi le 14 juin 2004, et ce, rétroactivement au 27 octobre 2003.

Montant forfaitaire

Le salarié permanent à l'emploi le 14 juin 2004 a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$.

• **Primes**

Opérations continues/5 jours :

(0,30 \$) 0,35 \$/heure — de 16 h à 24 h
(0,35 \$) 0,40 \$/heure — de 0 h à 8 h
(0,20 \$) 0,25 \$/heure — de 12 h à 20 h

Opérations continues/7 jours ou de moins de 5 jours :
— de 20 h à 8 h

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
(0,32 \$) 0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

Réserve : 4 heures au taux normal/période de 12 heures — salarié en *stand by*

Électricien et mécanicien de jour **N :** 1 \$/heure normale travaillée durant la semaine où il est de relève

• **Allocations**

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Outils personnels : (120 \$)	190 \$/an	200 \$/an	220 \$/an
180 \$/an — salarié d'entretien			

N.B. Les outils brisés en cours de travail sont remplacés par l'employeur.

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

Certificat de qualification : payé par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

1 jour/an — opérations continues/7 jours
7 jours/an — opérations continues/5 jours ou de moins de 5 jours et opérations non continues

• Congés mobiles

12 jours/an — opérations continues/7 jours
6 jours/an — opérations continues/5 jours ou de moins de 5 jours et opérations non continues

• Congés annuels payés

Opérations continues/7 jours ou de moins de 5 jours

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	84 heures	4 %
5 ans	126 heures	7 %
9 ans	168 heures	8 %
17 ans	210 heures	10 %

Opérations continues/5 jours et opérations non continues

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	80 heures	4 %
5 ans	120 heures	7 %
9 ans	160 heures	8 %
17 ans	200 heures	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 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 : l'employeur paie un maximum de 50 % du coût de la prime totale. Cependant, l'assurance salaire est payée entièrement par le salarié.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 48 000 \$ minimum ou 2 fois le salaire annuel de base de l'année précédente

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant verse un montant égal à 2 % de son salaire de base de l'année jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année plus 4 % de ce même salaire de base en excédent; l'employeur verse le solde des cotisations requises pour capitaliser les prestations.

À compter du 1^{er} janvier 2008, un nouveau régime sera mis en vigueur :

Cotisation : le salarié participant versera un montant égal à 3,5 % de son salaire de base de l'année jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles de l'année plus 5 % de ce même salaire de base en excédent; l'employeur versera le solde des cotisations requises pour capitaliser les prestations.

5

Datamark Systems (LaSalle) et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (215) 220

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 25; hommes : 195

• 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 : 1^{er} juillet 2004

• Durée normale du travail

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

• Salaires

1. Concierge, aide général et autres occupations

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 11,94 \$ (11,50 \$)	/heure 12,06 \$	/heure 12,36 \$	/heure 12,49 \$	/heure 12,80 \$

1^{er} juill. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} juill. 2007

/heure 12,93 \$	/heure 13,25 \$	/heure 13,38 \$
--------------------	--------------------	--------------------

2. Mécanicien, assembleuse et autres occupations, 63 salariés

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 21,01 \$ (20,50 \$)	/heure 21,22 \$	/heure 21,75 \$	/heure 21,97 \$	/heure 22,52 \$

1^{er} juill. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} juill. 2007

/heure 22,75 \$	/heure 23,31 \$	/heure 23,55 \$
--------------------	--------------------	--------------------

3. Presses formules d'affaires 6 couleurs et plus, presse « flexo » 6 couleurs et plus

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 23,32 \$ (21,50 \$)	/heure 23,55 \$	/heure 24,14 \$	/heure 24,38 \$	/heure 24,99 \$

1^{er} juill. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} juill. 2007

/heure 25,24 \$	/heure 25,87 \$	/heure 26,13 \$
--------------------	--------------------	--------------------

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} janv. 2006
2,5 %	1 %	2,5 %	1 %	2,5 %
1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} juill. 2007		
1 %	2,5 %	1 %		

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 1^{er} juillet 2004. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 1^{er} juillet 2004.

• Primes

	5 juill. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
Soir : 0,50 \$/heure	0,60 \$/heure	0,70 \$/heure	0,80 \$/heure

1^{er} janv. 2007

0,90 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
Nuit : (1 \$) 1,05 \$/heure	1,10 \$/heure	1,15 \$/heure	1,20 \$/heure

Chef d'équipe : 10 % du taux de salaire horaire normal

Formation : 10 % du salaire normal

Allocations

Chaussures de sécurité : (80 \$) 100 \$/an ou N 200 \$/2 ans

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

	1 ^{er} janv. 2007
12 jours/an	13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		2004	2006
1 an	2 sem.	4 %	—
5 ans	3 sem.	6 %	—
10 ans	4 sem.	8 %	—
15 ans	4 sem.	9 %	10 %
20 ans	5 sem.	10 %	—
25 ans N	5 sem.	11 %	—

N.B. Le salarié qui a de 15 ans à 19 ans de service continu au 30 avril peut prendre une 5^e semaine de vacances sans solde.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel, maximum sans preuve 55 000 \$

— mort ou mutilation accidentelles : 1 fois le salaire annuel, maximum sans preuve 55 000 \$

— conjoint : 10 000 \$

— enfant : 5 000 \$

N.B. Le montant d'assurance vie est réduit de 50 % à l'âge de 65 ans.

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Indemnité :

— salarié : 5 à 40 fois 5 000 \$, maximum 200 000 \$

— conjoint : 5 à 20 fois 5 000 \$, maximum 100 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 650 \$/sem. pour une durée maximale de 17 semaines

N.B. Le salarié qui s'absente pour maladie ou accident non professionnel est payé un montant égal à (2,5) 3 jours de travail normal faisant partie du délai de carence du régime.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 800 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée sans franchise; remboursement à 100 % des médicaments, frais d'ambulance; ostéopathe 35 \$/traitement, podiatre 45 \$/traitement; chiropraticien 25 \$ /traitement, maximum 20 traitements; physiothérapie, naturopathie, acupuncture, 30 \$/traitement/spécialité, maximum 20 traitements/spécialité; homéopathie 30 \$/traitement jusqu'à un maximum de 400 \$; psychiatre, psychanalyste, psychologue 55 \$/traitement, maximum 10 traitements; plusieurs autres frais admissibles; remboursement après une franchise de 25 \$/an/salarié ou famille

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$/an/salarié ou famille selon les tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un pourcentage égal à celui contribué par le salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire du salarié s'il possède moins de 10 ans d'ancienneté, 4 % pour le salarié qui possède plus de 10 ans d'ancienneté

De plus, l'employeur verse au Fonds de solidarité de la FTQ un montant de 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié jusqu'à une contribution maximale annuelle de 1 % du salaire du salarié si ce dernier participe au régime de retraite.

Mines Wabush, gérées par la Compagnie minière Cliffs inc. et la Compagnie de chemin de fer Arnaud (Sept-Îles) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (265) 240
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 240
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** production
 - **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} mars 2004
 - **Échéance de la présente convention :** 1^{er} mars 2009
 - **Date de signature :** 14 octobre 2004
 - **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

1^{er} mars 2004

/heure
23,08 \$
(22,20 \$)

2. Mécanicien, électricien atelier, 60 salariés

1^{er} mars 2004

/heure
28,12 \$
(27,24 \$)

3. Électronicien

1^{er} mars 2004

/heure
28,68 \$
(27,80 \$)

Augmentation générale

1^{er} mars 2004* 1^{er} mars 2005 1^{er} mars 2006 1^{er} mars 2007 1^{er} mars 2008

0,88 \$/heure 0,20 \$/heure 0,20 \$/heure 0,20 \$/heure 0,20 \$/heure
d'indemnité
de vie chère

* Intégration.

N.B. Le différentiel entre les classes est de 0,28 \$/heure.

Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indice de base : octobre 2003

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation dans l'IPC. Ce montant sera réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédents, s'il y a lieu, qui aurait été intégré dans les taux de salaire.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le 1^{er} calcul sera fait en comparant l'IPC d'octobre 2004 par rapport à celui de juin 2004.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est payé à compter du 1^{er} jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement, soit le 1^{er} décembre 2004 et les 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre et 1^{er} décembre de 2005, 2006, 2007 et 2008 respectivement.

À compter du 1^{er} octobre 2004, un montant maximum de 0,88 \$ alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou dans les taux mensuels. À la suite de cette intégration, il y aura un montant flottant de 0,50 \$ constitué de la balance de l'IVC flottant, soit 0,15 \$ accumulé lors de la dernière convention collective, ainsi que le nouvel IVC de 0,35 \$ payable le 1^{er} octobre 2004.

À compter du 1^{er} mars 2005, un montant égal à un tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou dans les taux mensuels.

À compter du 1^{er} mars 2006, un montant égal à un tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou dans les taux mensuels.

À compter du 1^{er} mars 2007, un montant égal à un tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou dans les taux mensuels.

À compter du 1^{er} mars 2008, un montant égal à un tiers du montant alors payable est intégré dans les taux horaires normaux ou dans les taux mensuels.

La date réelle d'intégration est le 1^{er} jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement soit, les 1^{er} mars 2005, 1^{er} mars 2006, 1^{er} mars 2007 et 1^{er} mars 2008.

• **Primes**

Soir : 0,30 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,45 \$/heure — entre 0 h et 8 h

Opérations continues : 0,50 \$/heure — de 20 h à 8 h

Dimanche :

50 % du taux normal

100 % du taux normal — en surplus de 8 heures/j ou 40 heures/sem.

• **Allocations**

Verres de sécurité de prescription : coût d'achat et remplacement tous les 6 mois lorsque requis; l'employeur paie 50 % du coût de remplacement lorsqu'il se fait en dedans de 6 mois depuis la dernière fois. De plus, le coût de l'examen pour une ordonnance est payé par l'employeur à raison d'un maximum de 1 fois/période de 2 ans.

Équipement de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

10 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	4,14 %
2 ans	16 jours	5,33 %
3 ans	20 jours	7,11 %
4 ans	28 jours	9,07 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances pendant les périodes du 16 janvier au 31 mai et du 1^{er} octobre au 14 décembre reçoit un montant de 110 \$/sem. ou 15,71 \$/j.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 2 ans et plus d'ancienneté a droit à un boni comme suit :

Ancienneté	Boni	Vacances facultatives
2 ans	20 heures	—
3 ans	20 heures	—
4 ans	20 heures	—
5 ans	60 heures	1 sem.
6 ans	65 heures	1 sem.
7 ans	70 heures	1 sem.
8 ans	80 heures	1 sem.
9 ans	90 heures	1 sem.
10 ans	100 heures	2 sem.

N.B. Les vacances facultatives et le boni qui s'y rattachent peuvent être accumulés jusqu'à un maximum de 3 semaines pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté et pour un maximum de 6 semaines s'il a 10 ans d'ancienneté.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

**Produits Cari-All inc. (Montréal-Est)
et
Le Syndicat des métallos – Métallurgistes unis
d'Amérique, local 7625 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 220
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50; hommes : 170
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2004
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2009
- **Date de signature :** 1^{er} juin 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide-opérateur, aide général et autres occupations, 110 salariés

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
/heure 12,22 \$ (11,82 \$)	/heure 12,62 \$	/heure 13,02 \$	/heure 13,42 \$	/heure 13,82 \$

2. Électromécanicien spécialisé et monteur de gabarit spécialisé

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
/heure 21,32 \$ (20,92 \$)	/heure 21,72 \$	/heure 22,12 \$	/heure 22,52 \$	/heure 22,92 \$

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

Le nouveau salarié reçoit 10 % de moins que le taux prévu à sa classification pendant 40 jours, 6 % de moins entre la 41^e journée et le 6^e mois de service, 3 % de moins entre le 7^e et 9^e mois de service et le taux de sa classification après 10 mois de service.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié qui a complété 2 années de service au 13 décembre 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 et qui est à l'emploi à cette date a droit à un montant forfaitaire de 250 \$. Le montant est versé entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année.

• Primes

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis — salarié permanent

Remplacées 1 fois/an — soudeur

Remplacées 1 fois/2 ans — autre salarié

Uniformes : fournis par l'employeur et remplacés au besoin selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2004	2008		
1 an	—	2 sem.	4 %
5 ans	—	3 sem.	6 %
12 ans	—	4 sem.	8 %
20 ans N	17 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines.

Toutefois, la salariée peut demander une prolongation de son congé sans solde jusqu'à un maximum de 12 mois de la date de la naissance de l'enfant.

- 2. **Congé de paternité**

3 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

3 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié permanent contribuent pour (1 %) 1,5 % du revenu brut hebdomadaire du salarié, 2 % à compter du 1^{er} mars 2005, 2,5 % au 1^{er} mars 2006, 3 % au 1^{er} mars 2007 et 4 % au 1^{er} mars 2008.

8

SNC Technologies inc. (Le Gardeur)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9238 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (440) 540

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 158; hommes : 382

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

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

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

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- Salarié de la centrale d'énergie**

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

- **Salaires**

1. Opérateur de production et auditeur, 249 salariés

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
/heure 21,451 \$ (21,01 \$)	/heure 22,171 \$	/heure 22,836 \$	/heure 23,522 \$

2. Technicien laboratoire mécanique et épreuves et chef de groupe technicien de production

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
/heure 25,265 \$ (24,77 \$)	/heure 26,114 \$	/heure 26,898 \$	/heure 27,705 \$

- Augmentation générale**

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
2 %	3,36 %	3 %	3 %

- **Primes**

Soir : (0,70 \$) 0,85 \$/heure

- Nuit** :

(0,90 \$) 1,25 \$/heure

(1,00 \$) 1,25 \$/heure — salarié de la centrale d'énergie

Horaire particulier : — début avant 7 h ou fin après 17 h

soir : (0,70 \$) 0,85 \$/heure — après 16 h

nuit : (0,90 \$) 1,25 \$/heure — avant 8 h

Chef de groupe : 1 \$/heure travaillée, sauf le chef de groupe de la production et le chef de groupe technicien de la production

(0,50 \$) 1 \$/heure de plus que le taux du grade 21 — chef de groupe de la production

- (Radiographe niveau 2 [R])**

Déploiement [N]: 2,50 \$/heure travaillée — salarié appelé à faire des essais sur un site d'essai extérieur pourvu qu'il y ait hébergement pour au moins une nuit

- **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

- Outils** :

225 \$ — mécanicien autodiesel

200 \$ — ouvrier, machiniste, mécanicien d'entretien et électromécanicien

(75 \$) 100 \$ — menuisier, électricien, technicien en électronique, plombier et [N] technicien en automatisation et soudeur

N.B. Le montant est versé une seule fois pour la durée de la convention collective au moment déterminé par le salarié, et ce, par période de 36 mois.

- **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
16 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
24 ans	6 sem.	12 % ou taux normal
32 ans	7 sem.	14 % ou taux normal

• Congés supplémentaires

Le salarié a droit à un jour supplémentaire au cours de l'année où il atteint sa 10^e ou sa 25^e année d'anniversaire d'ancienneté.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé devant commencer à une date antérieure aux 16 semaines qui précèdent la date prévue de la fin de la grossesse.

De plus, la salariée a droit à un congé de 5 jours payés à l'occasion de la naissance de son enfant.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

4. Congé parental

La ou le salarié qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté a droit à un congé d'au plus 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie, l'assurance salaire de courte durée et de longue durée et l'assurance maladie.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié a droit au crédit suivant :

Ancienneté	Jours
0 à 3 mois	1
3 à 6 mois	3
6 à 9 mois	4
9 mois et plus	5

Pour les 3 premiers jours d'une période d'absence ainsi que pour les absences de moins de 3 jours, le salarié reçoit 75 % du salaire normal, et ce, jusqu'à l'épuisement de ses crédits de maladie.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal en vigueur à cette date.

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des services paramédicaux à raison de 35 \$/visite jusqu'à un maximum de 500 \$/an/personne assurée; remboursement à 100 % des frais engagés pour une cure dans les cas de toxicomanie, alcoolisme et joueur compulsif, et ce, jusqu'à un maximum de 2 000 \$ à vie/personne assurée

3. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base et à 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum combiné de 1 500 \$/an/personne assurée; soins d'orthodontie remboursés à 50 % jusqu'à un maximum à vie de 2 500 \$ pour les enfants de moins de 19 ans; frais remboursés selon les tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec de l'année précédente

4. Soins oculaires N

Frais assurés : remboursement de lunettes 200 \$/36 mois/personne assurée

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Il existe un programme de retraite progressive.

Groupe Procycle inc. (Saint-Georges)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9388 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (325) 300

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 261; femmes : 39

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2004

• **Échéance de la présente convention :** 31 août 2009

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

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

Équipe de soir

10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Assembleur de bicyclettes, assembleur de guidons et autres occupations, 129 salariés

1^{er} sept. 2003 1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

/heure	/heure	/heure
14,28 \$	14,28 \$	14,53 \$
(14,28 \$)		

2. Mécanicien d'entretien

1^{er} sept. 2003 1^{er} sept. 2004 1^{er} sept. 2005

/heure	/heure	/heure
16,15 \$	16,15 \$	16,40 \$
(16,15 \$)		

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Il existe un régime de participation aux bénéfices.

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

Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins à l'embauche, 1,50 \$/heure de moins après l'acquisition de l'ancienneté, 1 \$/heure de moins 1 an après l'acquisition de l'ancienneté et 0,50 \$/heure de moins 2 ans après l'acquisition de l'ancienneté. Le salarié reçoit le salaire de sa classe 3 ans après l'acquisition de l'ancienneté.

Augmentation générale

1^{er} sept. 2005 1^{er} sept. 2006 1^{er} sept. 2007 1^{er} sept. 2008

0,25 \$/heure Indemnité de Indemnité de Indemnité de
vie chère vie chère vie chère

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base : 2006 — août 2005
2007 — août 2006
2008 — août 2007

Mode de calcul

2006

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

2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

2008

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'août 2008 par rapport à celui d'août 2007 excède 1,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1,5 %.

Mode de paiement

Les montants déterminés par le pourcentage, s'il y a lieu, sont intégrés aux taux de salaire les 1^{er} septembre 2006, 1^{er} septembre 2007 et 1^{er} septembre 2008.

• Primes

Soir : 0,55 \$/heure

Nuit :

0,65 \$/heure

0,60 \$/heure — semaine de 6 jours

Chef d'équipe : 0,85 \$/heure

Responsable des premiers soins : 0,60 \$/heure

• Allocations

Bottines et chaussures de sécurité :

(80 \$/an maximum) 160 \$/2 ans — salarié qui a 1 an d'ancienneté et qui est au travail au moins 6 mois pendant la saison en cours

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

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. Lors de la dernière journée de travail avant la période des fêtes, le salarié a un congé sans solde de 3,50 heures.

• 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	5 sem.	10 %

N.B. Le salarié qui a 20 ans et plus d'ancienneté peut demander une semaine de vacances supplémentaire sans solde.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 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

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié qui a terminé sa période de probation.

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Il existe un programme de retraite progressive.

10

Tarkett inc. (Farnham)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Tarkett inc. — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (190) 211

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 21; hommes : 190

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 11 février 2005

• **Échéance de la présente convention :** 11 février 2010

• **Date de signature :** 13 août 2004

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Apprenti plombier 1^{re} année et mécanicien soudeur 1^{re} année

12 févr. 2005 12 févr. 2006 12 févr. 2007 12 févr. 2008 12 févr. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
21,62 \$	22,16 \$	22,72 \$	23,29 \$	23,87 \$
(21,20 \$)				

2. Opérateur de la bobineuse, opérateur de dévidoir et autres occupations, 52 salariés

12 févr. 2005	12 févr. 2006	12 févr. 2007	12 févr. 2008	12 févr. 2009
/heure 22,89 \$ (22,44 \$)	/heure 23,46 \$	/heure 24,05 \$	/heure 24,65 \$	/heure 25,26 \$

3. Technicien en instrumentation & contrôle A

12 févr. 2005	12 févr. 2006	12 févr. 2007	12 févr. 2008	12 févr. 2009
/heure 25,53 \$ (25,03 \$)	/heure 26,17 \$	/heure 26,82 \$	/heure 27,49 \$	/heure 28,18 \$

Augmentation générale

12 févr. 2005	12 févr. 2006	12 févr. 2007	12 févr. 2008	12 févr. 2009
2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

18

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base :

- 1^{re} année — décembre 2004
- 2^e année — décembre 2005
- 3^e année — décembre 2006
- 4^e année — décembre 2007
- 5^e année — décembre 2008

Mode de calcul

1^{re} année

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2005 par rapport à celui de décembre 2004 excède 5 %, l'excédent est payé.

Le pourcentage obtenu sera multiplié par la moyenne pondérée des salaires établis au 11 février 2004.

2^e, 3^e, 4^e et 5^e année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant forfaitaire non intégré aux taux horaires sera versé vers le 11 février de chaque année pour les heures payées au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure	<u>12 févr. 2005</u> 0,60 \$/heure
Nuit : 0,65 \$/heure	<u>12 févr. 2005</u> <u>12 févr. 2007</u> 0,85 \$/heure 0,90 \$/heure

Ancienneté : 3 \$/année de service — salarié qui a 5 ans et plus de service continu

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers ou bottes de sécurité : 1 paire/an et remplacement au besoin

N.B. Remboursement à 75 % du coût d'achat chez un fournisseur autre que celui désigné par l'employeur

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,00 %
5 ans	3 sem.	6,75 %
10 ans	4 sem.	10,00 %
20 ans	5 sem.	12,50 %

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (23,35 \$) 25,50 \$/sem./salarié, 26,50 \$/sem. à compter du 12 février 2006, 27,50 \$/sem. au 12 février 2007, 28,00 \$/sem. au 12 février 2008 et 28,50 \$/sem. au 12 février 2009

1. Régime de retraite

Prime : l'employeur contribue pour (1,04 \$) 1,07 \$/heure travaillée/salarié, 1,10 \$/heure travaillée à compter du 12 février 2006, 1,15 \$/heure travaillée au 12 février 2007, 1,18 \$/heure travaillée au 12 février 2008 et 1,23 \$/heure travaillée au 12 février 2009.

N.B. Le salarié qui a 55 ans et 20 ans et plus de service continu a droit au moment de sa retraite à une paie de séparation équivalente à 65 \$/année de service.

11

Limocar Roussillon inc. (Delson)

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 :** (28) 79

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

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** chauffeurs d'autobus scolaires

• **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2004

• **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2010

• **Date de signature :** 14 septembre 2004

• **Durée normale du travail**

Chauffeur d'autobus scolaire

5 jours/sem., selon les besoins et exigences du service

N.B. L'employeur garantit à ses salariés permanents une rémunération de 200 jours minimum pendant le calendrier scolaire. Cette garantie inclut les jours fériés et les congés pédagogiques.

• Salaires

1. Chauffeur de minibus scolaire

	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 10,89 \$ (10,66 \$)	/heure indexation	/heure indexation	/heure indexation
après 2 ans (après 1 an)	13,50 \$ (13,13 \$)	13,50 \$	13,90 \$	13,90 \$
1^{er} juill. 2008	1^{er} juill. 2009			
/heure indexation	/heure indexation			

2. Chauffeur d'autobus scolaire, 31 salariés

	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 12,00 \$ (11,77 \$)	/heure indexation	/heure indexation	/heure indexation
après 2 ans (après 1 an)	14,61 \$ (14,22 \$)	14,61 \$	15,01 \$	15,01 \$
1^{er} juill. 2008	1^{er} juill. 2009			
/heure indexation	/heure indexation			

SALARIÉS PROVENANT DE AUGER MÉTROPOLITAIN ET DE AUGER ST-HUBERT

1. Chauffeur d'autobus scolaire, 44 salariés

	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
	/heure 12,15 \$ (66 \$/j)	/heure 12,50 \$	/heure 14,36 \$	/heure 15,01 \$
1^{er} juill. 2008	1^{er} juill. 2009			
/heure indexation	/heure indexation			

N.B. Le processus prévu à la Loi sur l'équité salariale se poursuit conformément aux dispositions de la Loi et les résultats finaux sont réputés être intégrés à la présente convention collective. Tout ajustement rendu nécessaire en application de la Loi prendra effet rétroactivement au 21 novembre 2001.

Augmentation générale

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

N.B. À compter des 1^{er} juillet 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009 respectivement et lorsque spécifiquement prévu à l'échelle salariale, le salarié a droit à une augmentation égale à l'indexation accordée aux commissions scolaires, et ce, jusqu'à un maximum de 2 %.

Montants forfaitaires

Certains salariés bénéficient d'un montant de 800 \$ versé le ou vers le 1^{er} décembre 2005 et d'un autre montant de 800 \$ versé le ou vers le 1^{er} décembre 2007.

Pour être admissible au 2^e montant forfaitaire, le salarié visé doit être à l'emploi le 1^{er} décembre 2007 et ne pas être en congé sans solde à cette même date.

• Allocations

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

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié permanent a la possibilité de prendre des vacances pendant la période de calendrier scolaire. Cependant, cette période de vacances ne peut excéder 4 semaines de calendrier.

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 2 jours/an. Les jours non utilisés sont payés au salarié dans la première semaine du mois d'avril.

12

Rona le régional (Longueuil) et

**Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (62) 109

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

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : commerce

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

• **Échéance de la présente convention** : 1^{er} septembre 2009

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

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

• Salaires

1. Tous les salariés

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} juin 2008
/heure 14,50 \$	/heure 14,79 \$	/heure 15,09 \$	/heure 15,39 \$	/heure 15,70 \$
1^{er} juin 2009				
/heure 16,01 \$				

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} juin 2008
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1^{er} juin 2009				
2 %				

N.B. Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale reçoit une augmentation de salaire de 2 %/1 040 heures travaillées.

Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale le 26 juillet 2004 reçoit un ajustement équivalent à 1 % pour chaque année de service complétée au 1^{er} juin 2004 pour un maximum de 3 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} juin 2004 au 26 juillet 2004.

Boni de signature

Le salarié qui a complété sa période de probation le 26 juillet 2004 a droit à un boni de signature selon les modalités suivantes :

Statut du salarié	Indemnité
Salarié permanent	300 \$
Salarié à temps partiel	100 \$
Salarié occasionnel	50 \$

• **Primes**

	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2008
Nuit : (0,70 \$) 1 \$/heure	1,10 \$/heure	1,20 \$/heure	1,50 \$/heure

— salarié qui travaille 50 % de ses heures entre (0 h) la fermeture du commerce et 8 h le lendemain

Responsabilité : 0,75 \$/heure

• **Allocations**

Souliers de sécurité : (60 \$) 65 \$ maximum/an ou (120 \$) 130 \$/2 ans et remplacés au besoin

1^{er} janv. 2007
70 \$ maximum/an ou 140 \$/2 ans et remplacés au besoin
— salarié permanent et salarié à temps partiel qui ont complété leur période de probation

(60 \$) 65 \$ maximum/période de 2 080 heures travaillées

1^{er} janv. 2007
70 \$ maximum/période de 2 080 heures travaillées
— salarié occasionnel

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Manteaux d'hiver : fournis par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

7 jours/an + **N** 4 heures en matinée le 26 décembre

1^{er} janv. 2005
8 jours/an + 4 heures en matinée le 26 décembre

N.B. 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 qui justifie de 60 jours de service continu.

• **Congés mobiles**

2 jours supplémentaires/an — salarié permanent qui justifie de 6 mois de service continu.

À compter du 1^{er} janvier 2005, le salarié permanent a droit, à sa demande, de mettre en banque une heure/sem. de sa prestation de travail normale afin d'accumuler un maximum de 3 congés mobiles supplémentaires/an, 5 congés mobiles supplémentaires/an au 1^{er} janvier 2006.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, le congé ne peut débuter qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant 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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} (juin) janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 4 jours de congé de maladie/an, 5 jours de congé de maladie/an au 1^{er} janvier 2005.

Au 1^{er} (juin) janvier de chaque année, le salarié à temps partiel a droit à un crédit de 2 jours de congé de maladie/an, 3 jours de congé de maladie/an au 1^{er} janvier 2005.

Les congés de maladie utilisés sont payés à 80 % du taux en vigueur.

Les jours non utilisés au 1^{er} décembre de l'année en cours sont payés au salarié à 100 % au plus tard le 15 janvier suivant ou **N** reportés dans la banque de congés mobiles cumulé ou transférés dans un REER ou au Fonds de solidarité de la FTQ.

**Groupe Archambault inc. (Laval)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, local 502 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (65) 61
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 45 %; hommes : 55 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 29 juin 2004
Échéance de la présente convention : 30 juin 2007
- **Date de signature** : 27 octobre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Salarié à temps partiel
10 heures/j maximum, moins de 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Tous les salariés

<u>27 oct. 2004</u>	
	/heure
min.	7,60 \$ (7,20 \$)
max.	11,50 \$ (10,50 \$)

N.B. Les parties conviennent qu'un écart de 0,15 \$/heure soit maintenu avec le salaire minimum sans toutefois que le taux prévu à l'entrée ne puisse dépasser 7,90 \$/heure.

- **Augmentation générale**

27 oct. 2004

variable

- **Prime**
Nuit **N** : 0,70 \$/heure
- **Jours fériés payés**
10 jours/an
(10) 9 jours/an – salarié à temps partiel
- **Congés mobiles**
1 jour/an — salarié permanent
1 jour/an **N** — salarié à temps partiel
- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 3 sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 3 sont payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié permanent qui a complété 3 mois de service continu.

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui justifie d'au moins 3 mois de service a droit à 5 jours de congés de maladie.

L'employeur maintient sa pratique actuelle en ce qui concerne les jours de congés de maladie non pris par le salarié au cours d'une année.

- 2. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite pour le salarié permanent.

**Provigo distribution inc. (Saint-Laurent, Saint-Luc et
Montréal)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, local 500 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (225) 417
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 181; hommes : 236
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 19 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 9 juin 2010
- **Date de signature** : 9 juin 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006	10 juin 2007	8 juin 2008
début	/heure 7,73 \$ (7,73 \$)	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$
max.	9,57 \$ ² (9,38 \$) ¹	9,76 \$ ³	9,95 \$ ⁴	10,15 \$ ⁵	10,15 \$ ⁵

7 juin 2009

/heure
7,73 \$
10,15 \$⁵

¹ après 3 500 heures

² après 4 000 heures

³ après 4 500 heures

⁴ après 5 000 heures

⁵ après 5 500 heures

2. Commis, 368 salariés

	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006	10 juin 2007	8 juin 2008
début	/heure 7,73 \$ (7,73 \$)	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$	/heure 7,95 \$
max.	12,63 \$ ² 13,40 \$ ⁵ (12,38 \$) ¹	12,88 \$ ³ 13,67 \$ ⁵	13,14 \$ ⁴		

7 juin 2009

/heure
8,17 \$
13,94 \$⁵

¹ après 7 000 heures

² après 7 500 heures

³ après 8 000 heures

⁴ après 8 500 heures

⁵ après 9 000 heures

3. Réceptionnaire, boucher, boulanger et autres occupations

	13 juin 2004	12 juin 2005	11 juin 2006	10 juin 2007	8 juin 2008
début	/heure 7,73 \$ (9,93 \$)	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$	/heure 7,73 \$	/heure 7,95 \$
max.	14,36 \$ ² (14,08 \$) ¹	14,65 \$ ³	14,94 \$ ⁴	15,24 \$ ⁵	15,55 \$ ⁵

7 juin 2009

/heure
8,17 \$
15,86 \$⁵

¹ après 9 000 heures

² après 9 500 heures

³ après 10 000 heures

⁴ après 10 500 heures

⁵ après 11 000 heures

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

13 juin 2004*	12 juin 2005*	11 juin 2006*	10 juin 2007*
2 %	2 %	2 %	2 %
8 juin 2008*	7 juin 2009*		
2 %	2 %		

* Appliqué sur le taux maximum de l'échelle salariale.

N.B. L'augmentation générale du 8 juin 2008 et 7 juin 2009 s'applique à tous les salariés à l'exception de l'aide général.

• Primes

Nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure

Assistant gérant : 1 \$/heure

Boni de Noël [N] : Le 1^{er} jeudi de décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni de Noël équivalant à 2 % du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours.

(Boni de performance [R])

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 1 paire/an

• Jours fériés payés

7 jours/an

N.B. Le salarié qui travaille moins de 40 heures/sem. reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 12 mois précédant le jour férié.

• Congés mobiles

4 jours/an

N.B. Le salarié qui travaille moins de 40 heures reçoit 0,004 du salaire gagné pendant les 12 mois précédant la prise du congé mobile.

Le ou les jours non utilisés et non payés au cours de l'année de référence, soit du 1^{er} mai au 30 avril, sont payés le ou avant le 3^e troisième jeudi de mai de l'année suivante au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité qui débute au moment déterminé par son médecin. Le congé prend fin au plus tard (6) 18 mois après la fin de la grossesse.

(À la fin de son congé de maternité, la salariée peut obtenir un congé sans solde de 6 mois [R].)

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant comprenant une assurance vie, une assurance salaire à court et long terme et une assurance médicaments est maintenu en vigueur pour le salarié permanent qui a 3 mois d'ancienneté et le salarié à temps partiel qui a complété 1 an de service et conserve une moyenne de

20 heures travaillées et/ou payées/sem. durant la période comprise entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

1. Congés de maladie et/ou personnels

(Le salarié permanent au 30 janvier de l'année en cours, le salarié qui devient permanent après le 30 janvier de l'année en cours et le salarié à temps partiel qui travaille 20 heures et plus/sem. a droit à 1,08 heure/40 heures travaillées ou payées entre le 15 janvier de l'année précédente et le 15 janvier de l'année en cours jusqu'à un maximum de 56 heures/an.)

Le salarié permanent qui a 12 mois et plus d'ancienneté au 30 janvier a droit à 56 heures/an. Le salarié qui a moins de 12 mois d'ancienneté au 30 janvier a droit à 4,6 heures/mois complet travaillé à titre de salarié permanent jusqu'à un maximum de 56 heures/an.

Les heures non utilisées ou non payées sont payables le ou avant (le 1^{er} mars) le 2^e jeudi de février de chaque année et au plus tard le 1^{er} mars au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur contribue à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec pour (0,17 \$) 0,18 \$ /heure travaillée.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour (0,55 \$) 0,65 \$/heure travaillée à la Fiducie du Régime de retraite des employés de commerce du Canada.

15

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 51
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 29; hommes : 22
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 17 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 17 mai 2010
- **Date de signature :** 30 septembre 2004
- **Durée normale du travail**
Salarié permanent
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Préposé au service

	3 oct. 2004	15 mai 2005	14 mai 2006	13 mai 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,45 \$ (7,45 \$)	7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
max.	8,77 \$ (8,60 \$)	8,95 \$	9,13 \$	9,31 \$
18 mai 2008 17 mai 2009				
	/heure	/heure		
	7,68 \$	7,68 \$		
	9,50 \$	9,69 \$		

2. Commis, 41 salariés

	3 oct. 2004	15 mai 2005	14 mai 2006	13 mai 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	7,45 \$ (7,45 \$)	7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
max.	11,37 \$ (11,15 \$)	11,60 \$	11,83 \$	12,07 \$
18 mai 2008 17 mai 2009				
	/heure	/heure		
	7,68 \$	7,68 \$		
	12,31 \$	12,56 \$		

3. Assistant-gérant des viandes

	3 oct. 2004	15 mai 2005	14 mai 2006	13 mai 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	10,80 \$ (10,80 \$)	10,80 \$	10,80 \$	10,80 \$
max.	15,71 \$ (15,40 \$)	16,02 \$	16,34 \$	16,67 \$
18 mai 2008 17 mai 2009				
	/heure	/heure		
	10,91 \$	10,91 \$		
	17,00 \$	17,34 \$		

N.B. Il existe un programme donnant droit à un boni de performance.

Augmentation générale

3 oct. 2004	15 mai 2005	14 mai 2006	13 mai 2007
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*
18 mai 2008 17 mai 2009			
2 %*	2 %*		

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

Rétroactivité

Le salarié au maximum de son échelle a droit à un montant forfaitaire de 2 % du salaire total gagné du 16 mai 2004 au 2 octobre 2004.

• Primes

Nuit : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — entre 21 h et 9 h

Maître boucher : 1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

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

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse.

2. **Congé de paternité**

2 jours payés

3. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. **Congés de maladie**

Le salarié permanent a droit à 1 heure/40 heures normales travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente sans excéder 40 heures de congés de maladie, 44 heures à compter du 1^{er} janvier 2005, 48 heures à compter du 1^{er} janvier 2007, 52 heures à compter du 1^{er} janvier 2009 et 56 heures à compter du 1^{er} janvier 2010.

À compter du 1^{er} janvier 2005 [N], le salarié à temps partiel pleinement disponible a droit à 0,5 heure/40 heures normales travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente sans excéder 12 heures de congés de maladie.

Toute heure non payée est monnayable au salarié le 1^{er} février suivant au taux alors en vigueur.

2. **Soins dentaires**

Frais assurés : l'employeur paie 0,17 \$/heure travaillée, 0,18 \$ à compter du 15 janvier 2006

3. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,30 \$/heure travaillée/salarié, 0,35 \$/heure à compter du 24 octobre 2004, 0,40 \$ à compter du 8 mai 2005 et 0,45 \$ à compter du 7 mai 2006.

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 5; hommes : 160

- **Statut de la convention** : renouvellement

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite d'un regroupement.

- **Catégorie de personnel** : pompiers

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

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

- **Durée normale du travail**

Moyenne de 42 heures/sem.

Pompier en charge des poteaux d'incendie

40 heures/sem.

Salarié du Bureau de la prévention

5 jours/sem, 37,5 heures/sem.

- **Salaires**

1. Pompier, 138 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	31 déc. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
début	/sem. 508,56 \$	/sem. 511,10 \$	/sem. 521,33 \$	/sem. 534,36 \$
après 85 mois	1 017,12 \$	1 022,21 \$	1 042,65 \$	1 068,72 \$

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

	/sem.	/sem.
	547,72 \$	561,41 \$
	1 095,44 \$	1 122,82 \$

2. Officier, lieutenant et lieutenant inspecteur

	1 ^{er} janv. 2002	31 déc. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	19 oct. 2004
	/sem. 1 108,66 \$	/sem. 1 114,21 \$	/sem. 1 136,49 \$	/sem. 1 164,90 \$	/sem. 1 175,59 \$

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

	/sem.	/sem.
	1 204,98 \$	1 235,10 \$

Augmentation générale

	31 déc. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	0,5 %	2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Ajustement

	19 oct. 2004
Officier, lieutenant et lieutenant inspecteur	1 %

Rétroactivité

Le salarié permanent, recruté et temporaire à l'emploi le 19 octobre 2004 ainsi que le salarié décédé ou à la retraite depuis le 1^{er} janvier 2002 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures normales travaillées ou payées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 19 octobre 2004.

La prime d'ancienneté est rétroactive pour toutes les heures normales travaillées ou payées dans la période du 15 décembre 2002 au 19 octobre 2004.

Montant forfaitaire

Le salarié à temps partiel dont les conditions de travail ont été harmonisées a droit à un montant équivalant à 2 % des gains des années 2002 et 2003 ainsi qu'à 2,5 % des gains calculés entre le 1^{er} janvier 2004 et le 19 octobre 2004.

- **Primes**

Ancienneté :

Service	Montant			
	1 ^{er} janv. 2002	15 déc. 2002	15 déc. 2003	15 déc. 2004
Après 5 ans	52,00 \$	52,78 \$	54,08 \$	55,38 \$
Après 10 ans	104,00 \$	105,56 \$	108,16 \$	110,76 \$
Après 15 ans	156,00 \$	158,34 \$	162,24 \$	166,14 \$
Après 20 ans	208,00 \$	211,12 \$	216,32 \$	221,52 \$
Après 25 ans	260,00 \$	263,90 \$	270,40 \$	276,90 \$

Montant	
15 déc. 2005	15 déc. 2006
56,68 \$	57,98 \$
113,36 \$	115,96 \$
170,04 \$	173,94 \$
226,72 \$	231,92 \$
283,40 \$	289,90 \$

Les années de service sont calculées le 1^{er} mai de chaque année et la prime est payée vers le 15 décembre de chaque année.

Incendie en dehors des limites : 6 \$/heure — salarié qui doit combattre un incendie en dehors des limites du territoire couvert par le Service de protection contre les incendies de la Ville et des municipalités avec lesquelles une entente contractuelle de vente de service est conclue.

7 \$/heure — officier qui doit combattre un incendie en dehors des limites du territoire couvert par le Service de protection contre les incendies de la Ville et des municipalités avec lesquelles une entente contractuelle de vente de service est conclue.

Disponibilité :

50 \$/mois — pompier à temps partiel
100 \$/mois — lieutenant à temps partiel

Travail entre le 24 décembre et le 2 janvier : 50 % du taux normal — salarié permanent désigné pour être obligatoirement en devoir

- **Allocations**

Uniformes et équipement 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

Le 1^{er} juin de chaque année, 1 jour supplémentaire est payé au taux normal moyen. Ce jour férié ne peut être utilisé en temps.

14 jours/an — salarié du Bureau de la prévention, pompier mécanicien et pompier en charge des poteaux d'incendie

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
12 mois	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
7 ans	4 sem.	taux normal
11 ans	4 sem. + 1 jour	taux normal
14 ans	4 sem. + 2 jours	taux normal
16 ans	4 sem. + 3 jours	taux normal
17 ans	4 sem. + 4 jours	taux normal
19 ans	5 sem.	taux normal
25 ans	6 sem.	taux normal

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de la naissance, qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente qui a 20 semaines d'emploi au service de la Ville et qui est admissible aux prestations d'assurance emploi a droit, pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations, à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire brut normal.

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

La salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 54 semaines. Ce congé doit être pris immédiatement à la suite du congé de maternité ou du congé parental.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié qui est admissible à des prestations d'assurance emploi bénéficie d'un congé d'une durée maximale de 17 semaines.

La ou le salarié qui a 20 semaines d'emploi au service de la Ville a droit pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance emploi, à la différence entre les prestations qu'elle reçoit et 93 % de son salaire brut normal.

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 54 semaines. Ce congé doit être pris immédiatement à la suite du congé d'adoption ou du congé parental.

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

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le régime de base et à 50 % pour le décès ou mutilation accidentelle

2. Assurance salaire
COURTE DURÉE

Prime : payée par l'employeur jusqu'à concurrence de 1,67 \$/10 \$ de rémunération/sem./salarié, au-dessus de 1,67 \$, la Ville paie 50 % de l'excédent de la prime

Prestation : 75 % du salaire normal jusqu'à concurrence des 4 premières semaines d'absence

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

3. Assurance maladie

Prime : payée à 40 % par l'employeur

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

26

17

La Ville de Granby et Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Granby — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 127
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 87; hommes : 40
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 10 octobre 2004
- **Durée normale du travail**
6,50 heures/sem., 32,5 heures/sem.

Préposé et commis aux travaux publics, secrétaire aux travaux publics et secrétaire commis/assainissement de l'eau/usine de filtration

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

Personnel permanent/bibliothèque Paul-O.-Trépanier
moyenne de 32,5 heures/sem.

Personnel permanent/aréna Léonard-Grondin

40 heures/sem. — du 1^{er} septembre au 31 mars

24 heures/sem. — du 1^{er} avril au 31 août

Personnel permanent/piscine Miner

moyenne de 35 heures/sem.

Personnel affecté aux parcomètres et stationnements, commis et préposé aux inventaires/garage municipal
40 heures/sem.

Commis à la police, secrétaire à la protection du territoire/service de sécurité publique

35 heures/sem.

Préposé aux télécommunications/service de sécurité publique

moyenne de 36 heures/sem.

• Salaires*

1. Commis bibliothèque et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/sem. 424 \$ (416 \$)	/sem. 435 \$	/sem. 446 \$	/sem. 457 \$
après 5 ans	521 \$ (511 \$)	534 \$	547 \$	561 \$
1^{er} janv. 2007	1^{er} janv. 2009	31 déc. 2009		
/sem.	/sem.	/sem.		
471 \$	480 \$	492 \$		
578 \$	590 \$	605 \$		

2. Secrétaire aux finances, commis aux travaux publics et autres occupations, 20 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/sem. 478 \$ (469 \$)	/sem. 490 \$	/sem. 502 \$	/sem. 515 \$
après 5 ans	589 \$ (577 \$)	604 \$	619 \$	634 \$
1^{er} janv. 2007	1^{er} janv. 2009	31 déc. 2009		
/sem.	/sem.	/sem.		
530 \$	541 \$	555 \$		
653 \$	666 \$	683 \$		

3. Surveillant de chantiers

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/sem. 713 \$ (699 \$)	/sem. 731 \$	/sem. 749 \$	/sem. 768 \$
après 5 ans	884 \$ (867 \$)	906 \$	929 \$	952 \$
1^{er} janv. 2007	1^{er} janv. 2009	31 déc. 2009		
/sem.	/sem.	/sem.		
791 \$	807 \$	827 \$		
981 \$	1 001 \$	1 026 \$		

* Basés sur une semaine de 32,5 heures.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
1^{er} janv. 2007	1^{er} janv. 2009	31 déc. 2009	
3 %	2 %	2,5 %	

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 10 octobre 2004 a droit à la rétroactivité des salaires.

• Primes

Soir : 0,47 \$/heure — de 15 h à 23 h, préposé aux télécommunications

Nuit : 0,57 \$/heure — de 23 h à 7 h, préposé aux télécommunications

Moniteur : 1 \$/heure, lorsqu'il enseigne à une personne ou un groupe de personnes atteintes d'un handicap physique ou intellectuel — salarié surnuméraire/piscine Miner

Chef d'équipe : 1,50 \$/heure — commis au service au public et au service technique et secrétaire de la bibliothèque Paul-O.-Trépanier

Disponibilité : 1 \$/heure entre 6 h à 15 h, du lundi au vendredi — salarié surnuméraire/piscine Miner

• **Allocations**

Uniformes et équipements : fournis par l'employeur lorsque requis

Usure de vêtements :

125 \$/an — inspecteur en bâtiment, inspecteur en bâtiment/ restauration et inspecteur en hygiène publique
85 \$/an — technicien «senior» en évaluation, technicien en évaluation, commis devis et estimations, préposé à l'imprimerie et commis messenger

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de travail : 100 \$/2 ans à compter du 1^{er} janvier 2004 — moniteur permanent/piscine Miner

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

N.B. Les salariés ne sont pas tenus de se présenter à leur travail habituel dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement et reçoivent, pour cette période, leur salaire habituel.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
7 ans	20 jours	taux normal
15 ans	25 jours	taux normal
19 ans	26 jours	taux normal
21 ans	27 jours	taux normal
23 ans	28 jours	taux normal
25 ans	29 jours	taux normal
27 ans	30 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines pouvant débiter, au plus tôt, à la 16^e semaine précédant l'accouchement.

À son retour au travail, l'employeur verse à la salariée un montant égal à 85 % de son salaire habituel hebdomadaire, et ce, pour une période maximale de 2 semaines de façon à couvrir le délai de carence au sens du régime d'assurance emploi; un montant égal à la différence entre 75 % de son salaire habituel hebdomadaire et les prestations hebdomadaires reçues de l'assurance emploi, et ce, jusqu'à concurrence d'une période de 15 semaines.

2. Congé de paternité

3 jours payés et 2 jours sans solde

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 1 jour payé et 1 jour sans solde.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

Toutefois, 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.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance vie et l'assurance maladie; l'employeur paie à 100 % la prime de l'assurance salaire

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 7 jours de congés de maladie.

Les jours non utilisés sont convertis en vacances de l'année suivante. Cependant, un maximum de 5 jours non utilisés peuvent être payés, sur demande, au lieu d'être convertis en vacances.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

18

**Holiday Inn de Pointe-Claire
et
L'Union des employés d'hôtels, restaurants et commis
de bars, local 31 — CTC**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (120) 105

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

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} janvier 2004

• **Échéance de la présente convention :** 1^{er} janvier 2009

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

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

Service des banquets et service aux chambres
40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur*

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

/heure	/heure	/heure	/heure
9,62 \$ (9,34 \$)	9,72 \$	10,01 \$	10,31 \$

2. Préposée aux chambres, 50 salariées

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

/heure	/heure	/heure	/heure
13,45 \$ (13,06 \$)	13,59 \$	13,99 \$	14,41 \$

3. 1^{er} cuisinier

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} juill. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/heure 17,73 \$ (17,21 \$)	/heure 17,90 \$	/heure 18,44 \$	/heure 18,99 \$

* Salarié à pourboires.

Augmentation générale

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

N.B. Les parties s'entendent pour qu'il y ait, à compter du 1^{er} janvier 2007, réouverture de la convention collective concernant les clauses sur les salaires, les jours fériés payés, les vacances, les congés de maladie et les pourboires.

Ajustements

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
Caissière	0,08 \$/heure	0,08 \$/heure	0,08 \$/heure
Préposé à la buanderie et préposé au ménage	—	0,14 \$/heure	—

• **Primes**

Nuit : (0,35 \$) 0,50 \$/heure — lorsque l'équipe de travail termine entre 5 h et 8 h

Lit pliant [N] : 1,25 \$/lit pliant qui est fait

Courses : 2 \$/voyage — chauffeur requis de faire des courses en dehors de son travail normal

Pourboires : (10,50 %) 11,5 % de l'addition nette — salarié du service des banquets

• **Allocations**

Uniformes : coût d'achat de 2 uniformes une fois/an défrayé par l'employeur pour le salarié permanent affecté à des classifications où le port de l'uniforme est requis

Souliers de sécurité : (50 \$) 80 \$/an pour le salarié permanent à qui l'employeur exige de porter des souliers noirs de sécurité approuvés CSA

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congé mobile**

1 jour/an — salarié à temps plein qui a plus d'un an d'ancienneté au 31 décembre

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(4) 3 ans	3 sem.	6 %
(8) 7 ans	4 sem.	8 %
(15) 13 ans	5 sem.	10 %
(25) 20 ans	5 sem.	11 %
22 ans [N]	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde (à compter du début du 7^e mois de grossesse jusqu'à la fin du 2^e mois suivant l'accouchement) d'une durée maximale de 18 semaines continues. Ce congé ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu des lois en vigueur.

Malgré ce qui précède, il est entendu que la salariée à temps plein qui a 1 an de service continu peut s'absenter du travail jusqu'à 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme en vertu des lois en vigueur.

La salariée qui a 1 an de service continu reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire pour chacune des deux premières semaines de son congé de maternité.

À la suite du congé de maternité et sur demande écrite, la salariée qui le désire a droit à un congé sans solde d'une durée de 70 semaines, incluant les 18 semaines de congé de maternité, et ce, pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de paternité [N]

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

De plus, le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines pour s'occuper de son enfant.

3. Congé d'adoption [N]

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

4. Congé parental

La ou le salarié qui adopte un 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 d'au plus 52 semaines continues.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Tout régime familial et l'assurance salaire de longue durée sont payés à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié (qui a complété 1 an de service continu a droit à une allocation (de maladie après la 2^e journée de maladie) permanent a droit à une banque de 6 jours de congés de maladie cumulatifs à raison de 0,5 jour/mois de service continu à l'intérieur de chaque mois civil. Cependant, ces jours ne s'accumulent pas d'année en année.

L'allocation de maladie commence à compter de la 2^e journée de maladie et ne couvre que les jours qui auraient été à l'horaire si le salarié n'avait pas été malade. À compter du 8^e jour consécutif de maladie, le salarié est payé selon les dispositions prévues au régime d'assurance groupe.

Le solde des jours non utilisés au 31 décembre de chaque année est payé au salarié au plus tard à la 2^e période de paie complète de janvier de l'année suivante.

Toutefois, le salarié qui a épuisé sa banque de 6 jours de congés de maladie au cours de l'année civile, a droit à une 7^e et à une 8^e journées de congé de maladie qui lui sont payées selon les mêmes modalités, mais qui ne sont pas remboursables au 31 décembre.

2. Soins dentaires

Le régime s'applique au salarié permanent qui travaille 24 heures et plus/semaine et qui rencontre toutes les conditions d'admissibilité.

Frais assurés : le régime prévoit que la tarification admissible sera révisée annuellement pour être basée sur l'échelle en vigueur de l'année précédente.

3. Régime de retraite

Cotisation : le salarié permanent qui a complété 12 mois de service continu à temps plein pour l'employeur peut adhérer au REER collectif existant et peut cotiser, à son choix, pour 3 %, 4 % ou 5 % de son salaire de base. L'employeur verse une cotisation correspondant à un pourcentage de la cotisation versée par le salarié, calculée sur le taux d'occupation annuel moyen de l'hôtel de l'année précédente.

19

Hôtel Manoir Saint-Sauveur (Saint-Sauveur) et L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 135
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 88; hommes : 47
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 12 septembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 12 septembre 2008
- **Date de signature :** 5 décembre 2003
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur*

	6 oct. 2003	13 sept. 2004	12 sept. 2005	11 sept. 2006
début	/heure 6,94 \$ (6,55 \$)	/heure 7,00 \$	/heure 7,05 \$	/heure 7,10 \$
9 ans	7,83 \$ (7,39 \$)	7,89 \$	7,95 \$	8,01 \$

10 sept. 2007

/heure
7,15 \$
8,07 \$

2. Préposé aux chambres et autres occupations, 48 salariés

	6 oct. 2003	13 sept. 2004	12 sept. 2005	11 sept. 2006
début	/heure 8,53 \$ (7,75 \$)	/heure 8,59 \$	/heure 8,65 \$	/heure 8,72 \$
10 ans (9 ans)	10,73 \$ (9,63 \$)	10,94 \$	11,16 \$	11,38 \$

10 sept. 2007

/heure
8,78 \$
11,61 \$

3. Cuisinier

	6 oct. 2003	13 sept. 2004	12 sept. 2005	11 sept. 2006
début	/heure 12,25 \$ (11,14 \$)	/heure 12,35 \$	/heure 12,44 \$	/heure 12,53 \$
9 ans	15,21 \$ (13,83 \$)	15,33 \$	15,44 \$	15,56 \$

10 sept. 2007

/heure
12,63 \$
15,67 \$

* Salarié à pourboire

• Primes

Nuit : (0,35 \$) 1,35 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail se situe entre 23 h et 7 h

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Remplacement du préposé au groupe : 1 \$/heure

Lit :

1 \$/lit supplémentaire installé dans une chambre

2 \$/lit de bébé monté dans une chambre

Frais de débouchage : — salarié des banquets

0,50 \$/bière

2,50 \$/bouteille de vin et vin mousseux

5 \$/bouteille de champagne

Pourboires :

12 % de la facture d'un groupe contractuel ou tout groupe ou individu nécessitant une intervention administrative

15 % sur la valeur du repas exception faite du programme familial, lors d'une promotion à la clientèle

12 % de la facture lorsque les frais de service contractuel et les frais d'administration facturés au client sont de 15 % — serveur au service des banquets

• Allocations

Souliers de travail : (50 \$) 60 \$/an

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

Couteaux de cuisine :

100 \$/an — cuisinier
50 \$/an — aide-cuisinier

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

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

Les congés non utilisés sont payés vers le 15 décembre de chaque année.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé en conformité avec la Loi sur les normes du travail.

2. **Congé de paternité**

2 jours payés

3. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié versent chacun 0,15 \$/heure travaillée ou payée sous réserve d'un maximum de 40 heures/semaine.

Holiday Inn Saguenay, Centre des congrès (Jonquière) et L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 %; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2008
- **Date de signature :** 29 octobre 2004

- **Durée normale du travail**

40 heures/sem.

Femmes de chambre, préposé à la buanderie et porteurs

35 heures/sem.

N.B. L'employeur convient d'établir un horaire estival à compter de la première semaine complète du mois de juin jusqu'à la dernière semaine complète du mois de septembre pour les buandières et les préposés à l'entretien technique, et ce, selon les modalités prévues [N].

- **Salaires**

1. **Serveur/restaurant, serveur/banquets, et autres occupations**

	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
début	/heure salaire minimum (salaire minimum)	/heure salaire minimum	/heure salaire minimum
après 3 ans	salaire minimum + 0,10 \$/heure	salaire minimum + 0,10 \$/heure	salaire minimum + 0,10 \$/heure

1^{er} déc. 2006 1^{er} déc. 2007

/heure salaire minimum	/heure salaire minimum
salaire minimum + 0,10 \$/heure	salaire minimum + 0,10 \$/heure

2. **Préposée aux chambres, 20 salariées**

1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007
/heure 9,80 \$ (9,53 \$)	/heure 10,00 \$	/heure 10,21 \$	/heure 10,41 \$	/heure 10,67 \$

3. **1^{er} cuisinier**

1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007
/heure 11,26 \$ (10,99 \$)	/heure 11,49 \$	/heure 11,72 \$	/heure 11,95 \$	/heure 12,25 \$

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.

Le nouveau salarié reçoit 10 % de moins que le taux prévu à sa classification. Après 360 heures de travail, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007
2,5 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %

- **Primes**

Travail effectué un jour férié : 0,30 \$/heure

Pourboires :

11 % du prix du banquet — salarié qui effectue le service aux banquets ou à un autre groupe organisé et facturé
12 %
11 % du montant total de la facture — lorsqu'un représentant de l'employeur assume le paiement d'une facture au nom de l'employeur

- **Allocations**

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

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congé mobile**

1 jour/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 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

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**

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

- 1. **Congés de maladie**

Le 1^{er} mai de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit d'heures de congés de maladie au prorata des heures travaillées à raison d'un maximum de 16 heures pour le salarié qui travaille 40 heures/semaine et d'un maximum de 14 heures pour le salarié qui travaille 35 heures/semaine.

Les heures non utilisées le 30 avril ne sont pas cumulables d'une année à l'autre et sont payées au salarié à 80 % de leur valeur.

N.B. À compter du 1^{er} mai 2005, le salarié régulier à temps partiel bénéficie du crédit de congés de maladie.

- **Catégorie de personnel** : croupiers

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

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

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

- **Durée normale du travail**
maximum de 2080 heures/an

- **Salaires**

1. Croupier, 322 salariés

	18 oct. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	13,58 \$ (15,98 \$)*	13,92 \$	14,27 \$	14,63 \$
éch. 7	19,00 \$ (21,40 \$)*	19,48 \$	19,97 \$	20,47 \$

* Taux de salaire incluant le taux moyen de pourboires garantis

N.B. Si le pourboire moyen est égal ou supérieur à 4 \$/heure pour l'année 2005, à 4,40 \$/heure pour les années 2006 et 2007, le taux de salaire est diminué de 0,25 \$/heure.

Si à la fin de l'année de référence, le salarié n'a pas reçu l'équivalent en pourboires du taux moyen de pourboires garantis multiplié par toutes les heures travaillées, l'employeur verse au salarié l'écart entre les pourboires reçus et les pourboires garantis.

- Taux moyen de pourboires garantis**

	18 oct. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	2,80 \$	2,87 \$	2,94 \$	3,01 \$
éch. 7	2,94 \$	3,01 \$	3,08 \$	3,15 \$

N.B. Si le pourboire moyen est égal ou supérieur à 4 \$/heure pour l'année 2005, à 4,40 \$/heure pour les années 2006 et 2007, le taux moyen de pourboires garantis est augmenté de 0,25 \$/heure.

- Augmentation générale**

	18 oct. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

N.B. Après le 31 décembre 2007 et jusqu'au 31 mars 2008, les paramètres monétaires applicables aux salariés syndiqués croupiers du Casino de Montréal prendront effet à la même date.

- **Primes**

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
Nuit : (0,84 \$)	0,89 \$/heure	0,91 \$/heure	0,93 \$/heure
0,87 \$/heure			

- 1^{er} avril 2008

0,95 \$/heure

— entre 23 h et 8 h

Jour férié : (3,90 \$/heure — entre 19 h le 24 décembre et 19 h le 25 décembre, entre 19 h le 31 décembre et 19 h le 1^{er} janvier) 50 % du taux horaire normal — jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, fête de Noël, lendemain de Noël et veille du jour de l'An

N.B. Pour bénéficier de la prime les 24, 25 et 26 décembre, le salarié doit avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 24, 25, 26, 27 et 28 décembre. Pour bénéficier de

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (284) 322

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 107; hommes : 215

- **Statut de la convention** : renouvellement

la prime les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier le salarié doit avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 29, 30, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.

En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, de congés sociaux, de congés de maladie et du régime d'assurances collectives, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire permanent au salarié occasionnel.

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis. De plus, l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec.

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes jours que le salarié permanent. Toutefois, sa rémunération est établie au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 40 heures travaillées.

Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal, au plus tard à la 1^{re} paie du mois de mai suivant.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée*	Indemnité
1 an	160,0 heures	taux normal
17 ans	164,1 heures	taux normal
19 ans	172,7 heures	taux normal
21 ans	180,5 heures	taux normal
23 ans	188,5 heures	taux normal
25 ans	196,4 heures	taux normal

* Le salarié permanent à temps partiel bénéficie de la même durée que le salarié permanent. Toutefois, l'indemnité est établie au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 40 heures travaillées.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel a droit au cours de sa grossesse à 2 jours payés afin de visiter son médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble, pour la salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel qui a 20 semaines de service, la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire normal.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité pour une période de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié permanent ou la ou le salarié permanent à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié permanent ou salarié permanent à temps partiel qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus mentionné

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la ou le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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 pour le salarié permanent et le salarié permanent à temps partiel.

1. Congés de maladie et/ou personnels

Au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, le salarié permanent qui travaille 40 heures/sem. a droit à un crédit de 69 heures.

Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié permanent, et ce, au prorata des heures travaillées.

Le salarié permanent et le salarié permanent à temps partiel peuvent prendre un maximum de 2 jours à titre de congé personnel pourvu que le solde de leur crédit d'heures de maladie le leur permet.

Les heures non utilisées au 31 (octobre) mars de chaque année sont remboursées au taux normal au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une période de 25 semaines

Début : à compter de la fin du délai de carence, soit la semaine normale de l'emploi

N.B. Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes avantages. Toutefois, le délai de carence et la prestation représentent la moyenne des heures travaillées au cours des 52 semaines précédant le début de l'invalidité.

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible contribuent pour un maximum de 5 % du salaire normal.

**La Société des casinos du Québec inc. (Hull)
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 3959, unité sécurité — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (74) 58
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10; hommes : 48
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2008
- **Date de signature :** 1^{er} octobre 2004
- **Durée normale du travail**
maximum de 2 080 heures/an

• **Salaires**

1. Agent de sécurité, 58 salariés

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	16,36 \$ (15,95 \$)	16,77 \$	17,19 \$	17,62 \$
éch. 5	19,40 \$ (18,93 \$)	19,89 \$	20,39 \$	20,90 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

• **Primes**

Soir : (0,64 \$) 1^{er} avril 2005 0,69 \$/heure 1^{er} avril 2006 0,71 \$/heure 1^{er} avril 2007 0,73 \$/heure
0,67 \$/heure
— entre 18 h et 23 h, salarié sans pourboire seulement

Nuit : (0,84 \$) 1^{er} avril 2005 0,89 \$/heure 1^{er} avril 2006 0,91 \$/heure 1^{er} avril 2007 0,93 \$/heure
0,87 \$/heure
— entre 23 h et 8 h

Fin de semaine : (0,60 \$) 0,64 \$/heure — entre 0 h le samedi et 23 h 59 le dimanche — salarié sans pourboire

1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
0,66 \$/heure	0,68 \$/heure	0,70 \$/heure

Jour férié : (3,90 \$/heure — entre 19 h le 24 décembre et 19 h le 25 décembre, entre 19 h le 31 décembre et 19 h le 1^{er} janvier) 50 % du taux horaire normal — jour de l'An, lendemain du jour de l'An, veille de Noël, fête de Noël, lendemain de Noël et veille du jour de l'An

N.B. Pour bénéficier de la prime les 24, 25 et 26 décembre le salarié doit avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 24, 25, 26, 27 et 28 décembre. Pour bénéficier de la prime les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier, le salarié doit avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire du 29, 30, 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.

En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, de congés sociaux, de congés de maladie et du régime d'assurances collectives, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire permanent au salarié occasionnel.

Allocation spéciale [N] : 50 % du taux horaire normal — salarié qui complète son horaire normal de travail minimum 5 heures effectivement travaillées, à moins que l'employeur ne décide d'intégrer dans l'horaire de travail une période de 30 minutes rémunérées mais non travaillées

• **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis. De plus, l'employeur assume seulement l'entretien des uniformes qui nécessitent le nettoyage à sec.

Souliers de sécurité [N] : fournis par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

N.B. Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes jours que le salarié permanent au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 40 heures travaillées.

Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux normal, au plus tard à la 1^{re} paie du mois de mai suivant.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée*	Indemnité
1 an	160,0 heures	taux normal
17 ans	164,1 heures	taux normal
19 ans	172,7 heures	taux normal
21 ans	180,5 heures	taux normal
23 ans	188,5 heures	taux normal
25 ans	196,4 heures	taux normal

* Le salarié permanent à temps partiel bénéficie de la même durée que le salarié permanent. Toutefois, l'indemnité est établie au prorata des heures travaillées.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel a droit au cours de sa grossesse à 2 jours payés afin de visiter son médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur comble, pour la salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel qui a 20 semaines de service, la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire normal.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée permanente ou la salariée permanente à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité pour une période de 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié permanent ou la ou le salarié permanent à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié permanent ou salarié permanent à temps partiel qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus mentionné

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la ou le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

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.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} (novembre) avril de chaque année, le salarié permanent qui travaille 40 heures/sem. a droit à un crédit de 75,5 heures.

Les heures non utilisées au 31 (octobre) mars de chaque année sont remboursées au taux normal au plus tard le 15 (décembre) mai de chaque année.

Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes dispositions que le salarié permanent, et ce, au prorata des heures travaillées.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une période de 25 semaines

Début : à compter de la fin du délai de carence, soit la semaine normale de l'emploi

N.B. Le salarié permanent à temps partiel bénéficie des mêmes avantages. Toutefois, le délai de carence et la prestation représentent la moyenne des heures travaillées au cours des 52 semaines précédant le début de l'invalidité.

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié admissible contribuent pour un maximum de 5 % du salaire normal.

Vision Global limitée et Citélab inc. (Montréal) et

L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada, section locale 262 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 70

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 31; hommes : 39

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

- **Catégorie de personnel** : bureau

- **Échéance de la présente convention** : 22 juin 2007

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

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

4 jours/sem.*, 40 heures/sem.

* 2 jours de 8 heures et 2 jours de 12 heures.

- **Salaires**

1. Commis à l'expédition

	23 juin 2004	23 juin 2005	23 juin 2006
	/heure	/heure	/heure
début	9,00 \$	9,27 \$	9,46 \$
après 20 semaines	10,00 \$	10,30 \$	10,51 \$

2. Technicien intermédiaire, 4 salariés

	23 juin 2004	23 juin 2005	23 juin 2006
	/heure	/heure	/heure
début	13,50 \$	13,91 \$	14,18 \$
après 20 semaines	14,50 \$	14,94 \$	15,23 \$

3. Coloriste « senior »

	23 juin 2004	23 juin 2005	23 juin 2006
	/heure	/heure	/heure
début	24,03 \$	24,75 \$	25,25 \$
après 20 semaines	25,00 \$	25,75 \$	26,27 \$

N.B. Les taux de l'échelle salariale sont réputés être les taux minimums de chacune des classifications.

Augmentation générale

23 juin 2005 23 juin 2006

3 % 2 %

- **Primes**

Nuit : 1 \$/heure — entre 0 h et 8 h

Planification : 1 \$/heure — salarié du service de l'« International » qui fait de la planification

- **Allocations**

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

• **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 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

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 de recevoir, pendant son congé, 85 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence ainsi qu'une indemnité complémentaire égale à la différence entre 85 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations. Pour chacune des semaines qui suivent,

la salariée reçoit 85 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 18^e semaine du congé de maternité.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ou la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge scolaire a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 5 jours payés/année civile.

2. Régime de retraite

Cotisation : à compter de la 3^e année de la convention collective, l'employeur et le salarié paient respectivement 1 % du total des gains bruts du salarié/période de paie.

Notes techniques

Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 50 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification.

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

Définitions

Statut de la convention : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvellement de convention ou d'une sentence arbitrale.

Date de signature : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

() : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

[N] : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

[R] : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations,

il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

Congés annuels payés : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

Crédits

Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des données sur le travail composée de Daniel Ferland, Julie Giguère et Carole Julien, sous la supervision de Josée Marotte et, en son absence, de Claudine Robitaille.