

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2005-02-25) 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 34

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2005-02-25)

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
PRODUITS TEXTILES			
Lagran Canada inc. (Granby)	Le Conseil du Québec — FTQ	1	5
HABILLEMENT			
Fourrures Mudry inc. (Montréal)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	2	6
BOIS			
Perfecta Plywood Itée (Saint-Hyacinthe)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	3	7
Produits forestiers J.V. inc. (Saint-Nicolas)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ	4	8
Fenclo Itée (Saint-Jean-sur-Richelieu)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 — FTQ	5	9
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
SFK Pâte S.E.N.C. (Saint-Félicien)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 24-Q — FTQ	6	11
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Fabrication Powercast inc. (Saint-Eustache)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990 — FTQ	7	13
Noranda inc., CEZ inc. (Valleyfield)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6486 — FTQ	8	14
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Camoplast inc., division Airtek (Kingsbury)	Le Syndicat des salariés de Camoplast, division Airtek — CSD	9	15

Employeur	Syndicat	N°	Page
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES Produits Alba inc. (Dolbeau)	Le Syndicat national des employés des Calcites du Nord Itée — CSD	10	17
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES Compagnie Kenworth du Canada, division de Paccar du Canada limitée (Sainte-Thérèse)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 728 (unité Kenworth) — FTQ	11	18
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE Autobus Terremont Itée (Mascouche)	Le Syndicat de Autobus Terremont Itée — CSN	12	19
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac Nutri-Œuf inc. (Saint-Hyacinthe)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	13	20
Les Aliments Parmalat inc. (Mariville)	Les Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec; camionneurs de la construction et d'approvisionnement, et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ	14	21
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac Provigo distribution inc., Maxi de Chicoutimi	Le Syndicat des employés et employées du supermarché de Maxi Chicoutimi — CSN	15	22
SERVICES IMMOBILIERS ET AGENCES D'ASSURANCES Manoir Archer inc. (Sainte-Foy)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	16	23
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES La Ville de Gatineau	La Fraternité des policiers et policières de Gatineau	17	24
La Ville d'Amos	Le Syndicat canadien de la fonction publique, local 1322 — FTQ	18	26
La Ville de Granby	Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Granby (temps partiel)	19	27
La Ville de Rimouski	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses cols bleus de Rimouski — CSN	20	28
SERVICES D'ENSEIGNEMENT Télé-université, Université du Québec (Québec, Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051 — FTQ	21	29

Employeur	Syndicat	N°	Page
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Yanjaco inc. (Dorion)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ	22	32
AUTRES SERVICES			
Atelier Abaco inc. (Saint-Hubert)	L'Union des employés et employées de service, section locale 800 — FTQ	23	32
NOTES TECHNIQUES			34

Lagran Canada inc. (Granby)
et
Le Conseil du Québec Unite-Here — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 167
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 71; hommes : 96
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 20 septembre 2007
- **Date de signature** : 20 septembre 2004

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

Maintenance et réception/expédition
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Fin de semaine

24 heures/sem. payée pour 36 heures
32 heures/sem. payée pour 40 heures — lorsque l'employeur crée de nouveaux quarts de fin de semaine

- **Salaires**

1. Garnisseur de cantre et opérateur de cannetières

19 sept. 2004 20 sept. 2005 20 sept. 2006

/heure	/heure	/heure
13,10 \$	13,45 \$	13,75 \$

2. Inspecteur, 63 salariés

19 sept. 2004 20 sept. 2005 20 sept. 2006

/heure	/heure	/heure
14,50 \$	14,85 \$	15,15 \$

3. Électromécanicien licence « C »

19 sept. 2004 20 sept. 2005 20 sept. 2006

/heure	/heure	/heure
19,23 \$	19,58 \$	19,88 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit au moins 80 % du taux horaire normal prévu pour sa classification. Lorsqu'il a complété sa période de probation ou sa période d'entraînement, selon la plus longue de l'une ou l'autre de ces périodes, le salarié reçoit le taux horaire normal prévu à sa classification.

Augmentation générale

20 sept. 2005 20 sept. 2006

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

Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 14 juin 2004 et toujours à l'emploi le 20 septembre 2004 a droit à un boni de signature au montant de 200 \$ payable au plus tard le 14^e jour civil suivant le 20 septembre 2004.

- **Primes**

Soir : 0,30 \$/heure 20 sept. 2006
0,35 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure 20 sept. 2006
0,60 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Formateur :

0,75 \$/heure¹
0,53 \$/heure — mécanique préventive²
0,78 \$/heure — résolution de problèmes²

¹ En ce qui concerne les opérateurs de la cellule A.P.J., cette prime est payée jusqu'à concurrence de 160 heures de formation/salarié à former, et ce, nonobstant la formation requise et le nombre de formateurs impliqués.

² Exceptionnellement pour les mécaniciens de métiers désignés par l'employeur pour agir à titre de formateurs en mécanique préventive ou en résolution de problèmes selon le cas, et ce, pour chaque heure travaillée à ce titre qu'ils dispensent effectivement ou non de la formation à un autre salarié.

- **Jours fériés payés**

11 jours/an

- **Congés mobiles**

2 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir avant et après la date prévue pour l'accouchement, sauf si, à la demande de la salariée, l'employeur consent à accorder un congé de maternité pour une période plus longue.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée au certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu plus haut, et ce, à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 62,6 % par l'employeur. Toutefois, cette participation ne doit jamais être applicable à l'assurance salaire de longue durée afin de maintenir le caractère non imposable des prestations.

6

1. Congés de maladie

Le salarié qui travaille sur semaine et qui s'absente pour maladie ou accident, autre qu'une lésion professionnelle, pour une période de 3 jours consécutifs et plus normalement travaillés est rémunéré à son taux horaire normal, et ce, les 3^e, 4^e et 5^e jours normalement travaillés, le cas échéant.

Le salarié qui travaille la fin de semaine et qui s'absente pour les mêmes raisons, et ce, pour une période de 2 jours consécutifs et plus normalement travaillés est rémunéré à son taux horaire normal les 2^e et 3^e jours normalement travaillés, le cas échéant, jusqu'à un maximum de 24 heures au taux normal de sa classification.

La fréquence à laquelle un salarié peut se prévaloir du congé de maladie est limitée comme suit :

Ancienneté	Nombre de fois
moins de 5 ans	1 fois
5 ans et plus	2 fois
15 ans et plus	3 fois

N.B. Pour être admissible aux congés de maladie, le salarié doit avoir complété avec succès sa période de probation, fournir un certificat médical tel que prévu et ne pas être admissible au régime d'assurance salaire de courte durée.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur cotise pour un montant équivalant à celui du salarié participant jusqu'à un maximum de 350 \$, et ce, dans le Fonds de solidarité de la FTQ.

2

Fourrures Mudry inc. (Montréal)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (83) 65
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femmes : 4 ; hommes : 61
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2004

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

- **Date de signature :** 10 décembre 2004

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

- **Salaires**

1. Écharneur qualifié

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
/heure 16,14 \$ (15,87 \$)	/heure 16,41 \$	/heure 16,68 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 7,50 \$/heure.

La plus grande concentration de salariés se situe dans la classification de préposé au plancher et ces derniers sont rémunérés sur la base de taux individuels.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
0,27 \$/heure	0,27 \$/heure	0,27 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires ainsi qu'à celle des primes pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2004 au 10 décembre 2004. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 10 décembre 2004.

Boni de signature

Le salarié a droit à un montant de 50 \$ après 3 mois d'ancienneté, 75 \$ après 6 mois d'ancienneté et 125 \$ après 12 mois et plus d'ancienneté. Le montant du boni de signature est versé au salarié dans les 15 jours suivant le 10 décembre 2004.

- **Primes**

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
Soir : (1,30 \$) 1,35 \$/heure	1,40 \$/heure	1,45 \$/heure
Nuit : (1,75 \$) 1,80 \$/heure	1,85 \$/heure	1,90 \$/heure
Chef d'équipe : (1,65 \$) 1,70 \$/heure	1,75 \$/heure	1,80 \$/heure

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$

2. Assurance salaire

(COURTE DURÉE **R**)

LONGUE DURÉE

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

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'hospitalisation ainsi que 100 % de ceux encourus hors province sans limite; frais paramédicaux sans limite/visite, maximum 500 \$/spécialiste; remboursement des soins infirmiers jusqu'à un maximum de 15 000 \$/année civile. Remboursement à 80 % des médicaments avec carte. Les frais admissibles sont remboursables sans franchise.

4. Soins dentaires

Prime : à compter du 10 décembre 2004, l'employeur paie 0,18 \$/heure travaillée/salarié dans le régime de soins dentaires des membres des TUAC.

3

**Perfecta Plywood Itée (Saint-Hyacinthe)
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 :** (55) 52
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4; hommes : 48
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 août 2004
- **Échéance de la présente convention :** 28 août 2007
- **Date de signature :** 29 novembre 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide-inspecteur des grades

29 août 2004

/heure
14,05 \$
(13,45 \$)

2. Aide-presseur et emballeur à la sableuse, 23 salariés

29 août 2004

/heure
16,05 \$
(15,45 \$)

3. Mécanicien

29 août 2004

/heure
18,80 \$
(18,20 \$)

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,30 \$/heure de moins que le taux de la classification et 0,15 \$/heure de moins que le taux de la classification après 45 jours de travail. Après 90 jours de travail, le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

Augmentation générale

29 août 2004 29 août 2005 29 août 2006

0,60 \$/heure 0,50 \$/heure 0,50 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 29 août 2004 au 29 novembre 2004. La rétroactivité est payée 2 semaines après le 29 novembre 2004.

• **Primes**

Soir : (0,50 \$) 0,60 \$/heure

Nuit : (0,70 \$) 0,80 \$/heure

• **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie le coût d'achat des verres et de la monture lorsque requis et les remplace si nécessaire

	29 août 2005	29 août 2006
Bottines de sécurité : (85 \$)	100 \$/an	105 \$/an
	95 \$/an	

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,5 %
3 ans	3 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,5 %
8 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	3 sem.	8,5 %
13 ans	(3) 4 sem.	9,0 %
15 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
25 ans	5 sem.	11,0 %
30 ans	6 sem.	(11,5 %) 12,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour tout examen médical lié à sa grossesse ou pour tout examen auprès d'une sage-femme.

La salariée a droit à un congé n'excédant pas 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de la naissance. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde n'excédant pas 3 semaines.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard 18 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié. La participation du salarié doit privilégier la portion couvrant l'assurance salaire.

1. Congés de maladie ou personnels

Le salarié permanent qui a accompli 1 an de service continu au 30 avril de chaque année a droit à un crédit d'une période équivalente à la durée de son quart de travail.

Tout congé non utilisé entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année est, au choix du salarié, soit payé le jeudi suivant le 2^e lundi du mois de mai ou **N** accumulé dans une banque de congé.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour le même montant que celui versé par le salarié participant, et ce, jusqu'à un maximum de 0,10 \$/heure travaillée dans le REÉR collectif du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

N.B. La remise au salarié du 5/12 de la réduction du taux de cotisation de l'assurance emploi est versée au régime de retraite du salarié selon les modalités prévues.

4

Produits forestiers J.V. inc. (Saint-Nicolas) et Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 67
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2; hommes : 65
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2007
- **Date de signature** : 3 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre

	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure			
min.	9,15 \$	9,15 \$	9,15 \$
max.	10,80 \$	11,20 \$	11,60 \$

2. Éboueur et autres occupations, 35 salariés

	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure			
min.	9,15 \$	9,15 \$	9,15 \$
max.	11,95 \$	12,45 \$	12,95 \$

3. Affûteur et mécanicien

	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure			
min.	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
max.	14,90 \$	15,20 \$	15,55 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure

Ajustements

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
Manœuvre, attacheur et approvisionneur	0,10 \$/heure	0,05 \$/heure
Ébouteur	0,20 \$/heure	0,15 \$/heure
Opérateur de chariot élévateur	—	0,10 \$/heure
Opérateur de scie à ruban	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Responsable ébouteur/botteur : même taux que la classe opérateur de chariot élévateur

• Allocations

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

	2006	2007
Souliers de sécurité : 80 \$/an	85 \$/an	90 \$/an

N.B. En ce qui concerne le salarié qui travaille normalement à l'extérieur, celui-ci doit porter des bottes de sécurité.

Outils personnels : l'employeur remplace les outils brisés, à valeur égale, sur présentation des outils brisés — mécanicien

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
4 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	3 sem.	7,5 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Le congé débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

En outre, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée prescrite au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, d'une durée n'excédant pas 3 semaines à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger ce congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

2. Congé de paternité

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

N.B. Le salarié dont la conjointe subit une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse a également droit à ce congé.

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

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 qui a 6 mois de service continu

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 5 \$/semaine travaillée et jusqu'à un maximum global de 250 \$/an.

5

**Fenclo Itée (Saint-Jean-sur-Richelieu)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
9414 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 175
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 175
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2014
- **Date de signature :** 20 décembre 2004

- **Durée normale du travail**
(5 jours/sem., 44 heures/sem.)
5 jours/sem., 40 ou 44 heures/sem.

Fin de semaine

36 heures/sem. rémunérées pour 40 heures

N.B. La semaine normale est composée de 40 heures au taux normal et de 4 heures supplémentaires au taux normal majoré de moitié.

- **Salaires**

1. Journalier, 90 salariés

	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	12,82 \$ (12,57 \$)	13,08 \$	13,37 \$	13,67 \$
max.	12,82 \$ (12,57 \$)	13,34 \$	13,64 \$	13,95 \$
	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010	
	/heure	/heure	/heure	
	14,00 \$	14,37 \$	14,80 \$	
	14,28 \$	14,65 \$	15,09 \$	

2. Mécanicien industriel « A » et **N** affûteur « A »

	1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
	18,82 \$ (17,80 \$)	19,58 \$	20,02 \$	20,47 \$	20,96 \$
	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010			
	/heure	/heure			
	21,51 \$	22,15 \$			

N.B. Le taux à l'embauche pour le salarié à l'essai peut être inférieur d'un maximum de 0,50 \$/heure au taux prévu pour le poste concerné. Le salarié à l'essai à titre de cloueur à la main reçoit, pour ses 20 premiers jours travaillés, le taux de journalier ou le taux à la pièce prévu, soit le plus élevé des deux. Par la suite, le salarié concerné reçoit le taux prévu à sa classification.

N.B. Il existe des salariés payés à la pièce.

Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
2 %	2 %	2,25 %	2,25 %	2,40 %
1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010	1 ^{er} nov. 2011	1 ^{er} nov. 2012	1 ^{er} nov. 2013
2,60 %	3 %	*	*	*

* Moyenne générale d'augmentation de salaire accordée par les 6 moyennes les plus élevées d'un échantillon de 8 entreprises déterminées ou une indemnité de vie chère, soit le plus élevé des deux.

L'indemnité de vie chère sera basée sur l'IPC Canada et sur le calcul de l'augmentation de la moyenne des IPC pour les 12 mois précédant le 1^{er} novembre 2011, 2012, et 2013 respectivement. Le résultat obtenu ne doit pas excéder 3 % pour le 1^{er} novembre 2011, le 1^{er} novembre 2012 et le 1^{er} novembre 2013.

Ajustements

	1 ^{er} nov. 2004
Mécanicien industriel « A »	3,7 %
Mécanicien industriel « B », mécanicien garage « A », opérateur réserve et opérateur décanteur	1,2 %
Affûteur « A »	4,2 %
Machiniste mécanicien « A », entêteur planeur, opérateur pointeuse, opérateur emballeuse, opérateur refendeuse et opérateur trieur	2,3 %
Machiniste mécanicien « B », machiniste mécanicien « C »	1,4 %
Classificateur « A »	2,6 %
Opérateur cloueuse, opérateur empileuse et chauffeur chariot élévateur « A »	4,3 %
Opérateur teinture 0,4 %	
Chauffeur chariot élévateur « AC » et chauffeur chariot élévateur « B »	3,1 %
Chauffeur chariot élévateur « C »	0,8 %

Tous les salariés 1^{er} janv. 2005
2 %*

* intégration du boni des fêtes

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées durant la période du 1^{er} novembre 2004 au 20 décembre 2004.

Boni de signature

Le salarié à l'emploi le 20 décembre 2004 et le salarié qui devient permanent le 20 décembre 2004 ont droit à un montant de 900 \$.

Le salarié embauché avant le 1^{er} novembre 2004 et qui complète sa période de probation après le 20 décembre 2004 reçoit le boni de signature le jour où il devient permanent.

- **Primes**

(Boni des fêtes **R**)

Chef d'équipe : 0,85 \$/heure

(Soir et nuit) : 0,60 \$/heure — salarié dont plus de 50 % des heures d'une journée sont travaillées entre 19 h et 7 h)

Trois équipes et plus

1^{er} nov. 2008
Soir : 0,40 \$/heure 0,50 \$/heure — salarié dont plus de 50 % des heures d'une journée sont travaillées entre 15 h et 23 h

1^{er} nov. 2008
Nuit : 0,60 \$/heure 0,70 \$/heure — salarié dont plus de 50 % des heures d'une journée sont travaillées entre 23 h et 7 h

1 \$/heure — lorsque le salarié débute son quart un samedi ou un dimanche et dont plus de 50 % des heures d'une journée sont travaillées entre 19 h et 7 h

Deux équipes et moins

1^{er} nov. 2008
Soir et nuit : 0,60 \$/heure 0,70 \$/heure — salarié dont plus de 50 % des heures d'une journée sont travaillées après 17 h 15

- **Allocations**

Équipement de sécurité : 150 \$/an

Bottes ou souliers de sécurité :

170 \$/an $\frac{180 \text{ \$/an}}{1^{\text{er}} \text{ nov. 2007}}$ — homme de métier et salarié du département de la cour

150 \$/an $\frac{160 \text{ \$/an}}{1^{\text{er}} \text{ nov. 2007}}$ — autres salariés

Vêtements de travail : (100 \$) 120 \$/an — (opérateur de chariot élévateur à la cour, journalier opérateur à la cour, opérateur de chariot « B » à l'usine pour le transport du bois brut dans l'usine et opérateur de chariot « B » de la Waco et du treillis dans l'usine, lorsqu'ils travaillent au froid) salarié qui travaille à l'extérieur, au froid

60 \$/an — chauffeur de chariot élévateur, à la cloueuse et au traitement appelé à travailler occasionnellement à l'extérieur

Outils personnels : 20 \$/mois $\frac{25 \text{ \$/mois}}{1^{\text{er}} \text{ nov. 2006}}$ $\frac{30 \text{ \$/mois}}{1^{\text{er}} \text{ nov. 2009}}$
— homme de métier (sauf le soudeur)

Lunettes de sécurité : l'employeur s'engage à défrayer le coût pour le salarié susceptible d'effectuer de la soudure ou du clouage

• Jours fériés payés

(12) 10 jours/an

• Congés mobiles **N**

2 jours/an — salarié qui a complété sa période de probation

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
2 ans	3 sem.	5,0 %
3 ans	3 sem.	6,0 %
4 ans	3 sem.	6,5 %
6 ans	3 sem.	7,5 %
7 ans	4 sem.	7,5 %
8 ans	4 sem.	8,5 %
10 ans	4 sem.	10,0 %
15 ans	5 sem.	(10,0) 10,5 %
20 ans N	5 sem.	11,0 %
30 ans N	6 sem.	12,0 %

• Droits parentaux

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

1. Congé de paternité

3 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

3 jours payés et 3 jours sans solde

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel normal

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments de prescription moins la franchise annuelle prévue

3. Retraite **N**

Cotisation : à compter du 1^{er} novembre 2006, l'employeur contribue pour le salarié éligible 250 \$/an au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

À compter du 1^{er} novembre 2013, l'employeur verse une somme additionnelle de 250 \$/an maximum à condition que le salarié contribue pour une somme équivalente. Si la somme est moindre, l'employeur verse le même montant que celui auquel le salarié a contribué.

N.B. Le salarié éligible est celui qui est permanent avant le 1^{er} novembre de chaque année. Le salarié qui devient permanent en novembre n'est éligible que l'année suivante.

SFK Pâte S.E.N.C. (Saint-Félicien)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 24-Q — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (239) 257

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 3; hommes : 254

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 30 avril 2004

• Échéance de la présente convention : 30 avril 2009

• Date de signature : 19 novembre 2004

• Durée normale du travail

8 heures/j., 40 heures/sem.

Horaire de 12 heures

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

• Salaires

1. Réserviste, 37 salariés

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 22,89 \$ (22,19 \$)	/heure 23,48 \$	/heure 24,08 \$	/heure 24,56 \$	/heure 25,16 \$

2. Opérateur de contrôle

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 32,34 \$ (31,64 \$)	/heure 33,14 \$	/heure 33,74 \$	/heure 34,41 \$	/heure 35,01 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
0,70 \$/heure	2,5 %	0,60 \$/heure	2 %	0,60 \$/heure

Ajustements

	1 ^{er} mai 2004
Opérateur recaustication	0,37 \$/heure

- **Primes**

Soir : (0,40 \$) 0,50 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,60 \$) 0,70 \$/heure — de 0 h à 8 h

Soir et nuit : (0,67 \$) 0,80 \$/heure — de 20 h à 8 h

Contremaître remplaçant le surintendant de faction : (1,50 \$/heure) 8 % de plus que le taux le plus élevé du département concerné

Mécanicien de machines fixes :

(0,30 \$) 0,45 \$/heure — classe 1

(0,15 \$) 0,25 \$/heure — classe 2

0,10 \$/heure — classe 3

- **Allocations**

Chaussures de sécurité et/ou vêtements de travail : (230 \$) 250 \$ maximum/an

Chaussures de sécurité : 100 \$ maximum/an — nouveau salarié

Lunettes de sécurité de prescription : (170 \$) 190 \$/an maximum

Examen de la vue [N] : 40 \$/2 ans

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

Outils : (225 \$) 255 \$/an — salarié de métier permanent

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée à 100 % par l'employeur pour une couverture maximale de 2 400 \$/salarié — salarié requis de fournir ses outils

- **Jours fériés payés**

4 jours payés pour 48 heures/an

- **Congés mobiles**

(8 heures/période de 60 jours de service, maximum 48 heures/an — salarié qui a moins de 1 an de service)

(48 heures/an — salarié qui a 1 an de service)

48 heures/an durant l'année de calendrier qui suit une année où le salarié a complété 1 440 heures de travail

8 heures/240 heures travaillées — salarié sur un horaire de 8 heures qui n'a pas complété 1 440 heures de travail

12 heures/360 heures travaillées — salarié sur un horaire de 12 heures qui n'a pas complété 1 440 heures de travail

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
2005		
1 an	—	2 sem. 4,8 %
4 ans	—	3 sem. 7,2 %
9 ans	—	4 sem. 9,6 %
18 ans	17	5 sem. 12,0 %
23 ans	—	6 sem. 14,4 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} janvier et le 31 mai a droit à 4 heures de paie supplémentaire à son taux normal pour chaque semaine de vacances.

Congés supplémentaires

Après 25 ans de service continu et selon l'âge, le salarié a droit à des vacances supplémentaires avec paie pendant l'année civile où il atteint :

Âge	Durée	Indemnité
60 ans	1 sem.	2,4 %
61 ans	2 sem.	4,8 %
62 ans	3 sem.	7,2 %
63 ans	4 sem.	9,6 %
64 ans	5 sem.	12,0 %

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur, sauf pour les soins dentaires

Pour le salarié qui prend sa retraite entre 55 et 65 ans, le régime d'assurance médicaments et de soins médicaux complémentaires est maintenu jusqu'à l'âge de 65 ans; l'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de 42,65 \$/mois/protection familiale et 14,24 \$/mois/protection individuelle.

De plus, le salarié retraité de 65 ans et plus peut conserver l'assurance médicaments. Il paie la prime à 100 %. Il peut aussi maintenir l'assurance soins médicaux complémentaires des retraités. L'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de 10,27 \$/protection familiale et 5,14 \$/protection individuelle.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2,5 fois le salaire annuel, maximum (75 000 \$) 85 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité ou salarié de 65 ans d'âge : (5 000 \$) 6 000 \$

— conjoint : (10 000 \$) 15 000 \$

— enfant : (5 000 \$) 7 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire normal pour une durée maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 600 \$/mois et 2 700 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2007 pour toute invalidité du salarié à l'emploi le 1^{er} décembre 2004.

Pour toute invalidité autre que celle du paragraphe précédent, 55 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de (2 300 \$) 2 400 \$/mois

Début : à compter de la 53^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours; remboursement à 80 % des frais de médicaments originaux; remboursement à 90 % des frais de médicaments génériques prescrits, 100 % à compter du 1^{er} janvier 2005 jusqu'à un maximum de 750 \$/an/adulte; remboursement à 80 % des autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/an

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2005, les médicaments originaux sont remboursés à 100 % s'il y a une justification médicale du médecin traitant à l'effet que l'équivalent générique est contre-indiqué, non toléré ou ne peut être dispensé en raison de la condition médicale du participant assuré [N].

4. Soins dentaires

Prime : (l'employeur paie un maximum de 12 \$/mois/protection individuelle, 30 \$/mois/protection familiale) le salarié paie 5 \$/mois/protection individuelle, 6 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2006 et 8 \$/mois au 1^{er} mai 2008, et 10 \$/mois/protection familiale, 15 \$/mois à compter du 1^{er} mai 2006 et 20 \$/mois au 1^{er} mai 2008

Frais assurés : remboursement des soins de base selon l'échelle des tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec de 2003; ceux de 2004 à compter du 1^{er} mai 2005, ceux de 2005 à compter du 1^{er} mai 2006, ceux de 2006 à compter du 1^{er} mai 2007, ceux de 2007 à compter du 1^{er} mai 2008 et ceux de 2008 à compter du 1^{er} mai 2009; remboursement à 50 % des frais majeurs jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an/personne conjointement avec les soins de base; remboursement à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 500 \$ à vie/personne

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pour un examen de la vue, l'achat de verres, montures ou lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 150 \$/2 ans/personne, et ce, sans franchise

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,5 % de son salaire jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) du Régime de rente du Québec plus 6 % du salaire en excédent du MAGA, 6,5 % à compter du 1^{er} mai 2007, 7 % au 1^{er} mai 2008 et 7,5 % au 1^{er} mai 2009.

Il existe un régime de retraite anticipée.

2. Mouleur « junior », 15 salariés

	3 déc. 2004	3 déc. 2005
	/heure	/heure
échel. 1	10,10 \$	10,10 \$
échel. 7	13,40 \$	13,70 \$

3. Électromécanicien « senior »

	3 déc. 2004	3 déc. 2005
	/heure	/heure
échel. 1	17,50 \$	17,50 \$
échel. 7	20,05 \$	20,35 \$

Augmentation générale

3 déc. 2005

0,30 \$/heure*

* Accordé sur le maximum de l'échelle salariale.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Travail sur la scie, drill, shellcore et soudure : 0,50 \$/heure, sans toutefois dépasser le taux de 12,55 \$/heure, 12,85 \$/heure à compter de 2005.

• Allocations

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

	2005
11 jours + 0,5 journée/an	12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 70 jours de service continu

2. Congé d'adoption

5 jours dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 70 jours de service continu

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour de congé de maladie en banque et cette journée est rémunérée uniquement lorsqu'elle est utilisée par le salarié pour bénéficier de l'assurance emploi maladie.

Fabrication Powercast inc. (Saint-Eustache)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale
8990 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 63
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8; hommes : 55
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la présente convention** : 2 décembre 2007
- **Date de signature** : 3 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé « junior »/ finition

	3 déc. 2004	3 déc. 2005
	/heure	/heure
échel. 1	9,00 \$	9,00 \$
échel. 7	12,05 \$	12,35 \$

**Noranda inc., CEZ inc. (Valleyfield)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6486
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (553) 515
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12; hommes : 503
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2007
- **Date de signature :** 9 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
Salarié permanent
8 heures/j, 40 heures/sem.
Équipes rotatives
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

ÉQUIPES NON ROTATIVES

1. Journalier d'usine

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 21,37 \$ (20,77 \$)	/heure 21,97 \$	/heure 22,57 \$

2. Mécanicien d'entretien, machiniste et autres occupations, 48 salariés

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 27,53 \$ (26,93 \$)	/heure 28,13 \$	/heure 28,73 \$

3. Technicien en instrumentation

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 28,65 \$ (28,05 \$)	/heure 29,25 \$	/heure 29,85 \$

ÉQUIPES ROTATIVES

1. Peseur de zinc

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 23,02 \$ (22,42 \$)	/heure 23,62 \$	/heure 24,22 \$

2. Relève n° 1 et opérateur d'électrolyse, 32 salariés

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 26,10 \$ (25,50 \$)	/heure 26,70 \$	/heure 27,30 \$

2. Technicien en électricité

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
/heure 28,62 \$ (28,02 \$)	/heure 29,22 \$	/heure 29,82 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006
0,60 \$/heure	0,60 \$/heure	0,60 \$/heure

Ajustement

Différentiel entre les classes : 0,28 \$/heure

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

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

Mode de calcul

2005

Si l'augmentation de l'IPC d'octobre 2005 par rapport à celui d'octobre 2004 excède 4 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe I.

2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC d'octobre 2005 et octobre 2006 respectivement.

- **Primes**

Soir : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — début entre 15 h 30 et 23 h 30

Nuit :
(0,70 \$) 0,75 \$/heure — début entre 23 h 30 et 7 h 30
(0,87 \$) 0,95 \$/heure — horaire de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux horaire de base — entre 23 h 30 le samedi et 23 h 30 le dimanche

Instructeur \square : 1 \$/heure

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité prescrites : payées par l'employeur

Outils personnels : remplacement des outils brisés ou perdus lorsque requis

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **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 %
30 ans \square	7 sem.	15,50 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend en tout ou en partie ses vacances entre le 1^{er} octobre et le 30 avril reçoit un supplément de 20 % de la paie de vacances à laquelle il a droit.

• 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

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété sa période de probation

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde — salarié qui a complété sa période de probation

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

4. Congé parental

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

— retraité : 50 000 \$; à 65 ans d'âge, le montant est réduit à 12 000 \$

2. Assurance salaire

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

COURTE DURÉE

Prestation : (560 \$) 570 \$/sem., 580 \$ à compter du 1^{er} janvier 2005 et 590 \$ à compter du 1^{er} janvier 2006, et ce, 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 \$) 1 900 \$/mois, et ce, 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 les prestations de courte durée et les prestations d'assurance emploi

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments prescrits et autres frais admissibles après une franchise de 10 \$/salarié ou famille sans maximum de prestations; frais de chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure, acupuncteur, ostéopathe, podologue, orthophoniste et massothérapeute, 45 \$/traitement jusqu'à un maximum de 500 \$/12 mois incluant 30 \$ pour les rayons X; à 80 % des frais d'un psychologue ou d'un psychothérapeute jusqu'à un maximum de 600 \$/an; chambre semi-privée, sans maximum; remboursement d'appareils acoustiques ou leur ajustement, maximum 300 \$/période de 7 ans; remboursement des frais pour les formulaires d'assurance invalidité, 25 \$/formulaire, maximum (50 \$) 100 \$/an; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon le barème en vigueur pour l'année courante jusqu'à un maximum de (1 900 \$) 2 000 \$/an/personne; traitements de malocclusions et traitements orthodontiques correspondants couverts jusqu'à concurrence de 50 %, avec un maximum à vie de (1 900 \$) 2 000 \$/personne assurée

5. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'achat et de réparation de lunettes jusqu'à un maximum de 250 \$/24 mois/personne; verres de contact, maximum de 200 \$/24 mois/personne; remboursement d'un examen de la vue par un ophtalmologiste ou un optométriste 1 fois/24 mois/personne.

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

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

9

Camoplast inc., division Airtek (Kingsbury)
et
Le Syndicat des salariés de Camoplast, division Airtek
— CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (38) 75
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 70 %; hommes : 30 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2007
- **Date de signature :** 22 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

Fin de semaine :
12 heures/j, 24 heures/sem.

• **Salaires**

1. Ouvrier de finition, 50 % des salariés

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
/heure 12,15 \$ (11,78 \$)	/heure 12,20 \$	/heure 12,65 \$	/heure 13,10 \$

2. Électricien

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
/heure 19,95 \$ (19,58 \$)	/heure 20,00 \$	/heure 20,45 \$	/heure 20,90 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de sa classification, 90 % du taux après 3 mois, 92,5 % après 9 mois, 95 % après 15 mois et 97,5 % après 21 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Le nouveau salarié de métier reçoit 75 % du taux de sa classification, 80 % du taux après 3 mois, 85 % après 6 mois, 90 % après 9 mois et 95 % après 12 mois. Après 15 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
0,37 \$/heure	0,05 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} octobre 2004 au 22 décembre 2004. La rétroactivité est versée dans les 15 jours suivant le 22 décembre 2004.

Ajustements

	1 ^{er} oct. 2004
Inspecteur	0,32 \$/heure
Expédition	1,20 \$/heure

• **Primes**

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
Soir : 0,75 \$/heure	0,80 \$/heure	0,85 \$/heure

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
Nuit : 0,85 \$/heure	0,90 \$/heure	0,95 \$/heure

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
Chef d'équipe : (1,40 \$) 1,50 \$/heure	1,60 \$/heure	1,70 \$/heure

Chef de cellule **N** : 1 \$/heure

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006
Fin de semaine : (3 \$) 3,25 \$/heure — du samedi 0 h au dimanche 24 h	3,50 \$/heure	3,75 \$/heure

N.B. Le salarié de fin de semaine a droit aux primes de soir et de nuit en plus de la prime de fin de semaine.

• **Allocations**

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

Souliers de sécurité : (125 \$) 130 \$ maximum/an

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : (180 \$/2 ans)
1 paire/2 ans et le remplacement selon les modalités prévues

Outils personnels : l'employeur remplace, selon les modalités prévues, les outils brisés, usés ou perdus dans l'accomplissement du travail — salarié de l'entretien et salarié de la mise en production

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congé mobile** **N**

1 jour/an — à compter du 1^{er} janvier 2006.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde de 70 semaines continues. La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite pour le salarié qui est admissible selon les modalités prévues.

**Produits Alba inc. (Dolbeau)
et
Le Syndicat national des employés des Calcites du
Nord Itée — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (37) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 %; hommes : 95 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 6 juillet 2004
- **Échéance de la présente convention :** 6 juillet 2006
- **Date de signature :** 8 novembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à l'échantillonnage

	7 juill. 2004	7 juill. 2005
	/heure	/heure
début	12,19 \$ (12,19 \$)	12,49 \$
après 4 ans	14,71 \$ (14,71 \$)	15,08 \$

2. Préposé à la production, préposé au nettoyage et autres occupations, 90 % des salariés

	7 juill. 2004	7 juill. 2005
	/heure	/heure
début	12,95 \$ (12,95 \$)	13,27 \$
après 4 ans	16,56 \$ (16,56 \$)	16,97 \$

3. Électrotechnicien

	7 juill. 2004	7 juill. 2005
	/heure	/heure
début	16,33 \$ (16,33 \$)	16,74 \$
après 4 ans	19,14 \$ (19,14 \$)	19,62 \$

Augmentation générale

7 juill. 2005

2,5 %

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

Préposé à la machine à blocs : 0,50 \$/heure

N.B. Le salarié qui remplace le préposé à la machine à blocs, et ce, pour un jour et plus a droit à la prime de 0,50 \$/heure.

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

- **Congés mobiles**

1 jour/an

2 jours/an — salarié qui (exécute 30 semaines de travail entre le 7 juillet d'une année et le 6 juillet de l'année suivante) a 3 ans d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	7,0 %
9 ans	3 sem.	8,0 %
12 ans	4 sem.	8,5 %
16 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
25 ans N	5 sem.	11,0 %
30 ans N	5 sem.	12,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

3. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 50 % de la prime jusqu'à un maximum de 7 \$/semaine/protection individuelle, 11 \$/semaine à compter du 7 juillet 2005 et 11 \$/semaine/protection familiale, 14,50 \$/semaine à compter du 7 juillet 2005.

1. Congé de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 1 heure de congé de maladie non monnayable si non utilisée.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REÉR collectif pour un montant de 0,20 \$/heure travaillée/salarié participant qui a 3 ans et plus de service continu.

Compagnie Kenworth du Canada, division de Paccar du Canada limitée (Sainte-Thérèse) et Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 728 (unité Kenworth) — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 710
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 81; hommes : 629
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2009
- **Date de signature :** 17 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Salaires

BUREAU

1. Commis spécialisé

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
/heure 21,34 \$ (20,06 \$)	/heure 21,86 \$	/heure 22,37 \$	/heure 22,88 \$	/heure 23,39 \$

2. Technicien industriel et autres occupations, 26 salariés

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
/heure 22,46 \$ (21,81 \$)	/heure 23,00 \$	/heure 23,53 \$	/heure 24,07 \$	/heure 24,61 \$

3. Coordonnateur sr/approvisionnement et autres occupations

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
/heure 23,53 \$ (22,85 \$)	/heure 24,09 \$	/heure 24,66 \$	/heure 25,22 \$	/heure 25,79 \$

PRODUCTION

1. Manutentionnaire et assembleur, 411 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
min.	/heure 17,23 \$ (16,73 \$)	/heure 17,64 \$	/heure 18,05 \$	/heure 18,47 \$
max.	21,34 \$ (20,73 \$)	21,86 \$	22,37 \$	22,88 \$

1^{er} janv. 2009

/heure 18,88 \$ 23,39 \$

2. Électricien « A », mécanicien soudeur et autres occupations

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
/heure 22,22 \$ (21,58 \$)	/heure 22,75 \$	/heure 23,29 \$	/heure 23,82 \$	/heure 24,35 \$

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

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
3 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	2,2 %

• **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Représentant d'équipe : 1 \$/heure

Électricien « A » : 1 \$/heure

Mécanicien-outilleur : 1 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité avec prescription : fournies par l'employeur

• **Jours fériés payés**

6 jours/an

De plus, pendant la période de Noël et du jour de l'An, l'usine est fermée 10 jours ouvrables. Les 5 premiers jours sont considérés comme des jours fériés payés. Les 5 autres jours sont payés au salarié qui a terminé sa période d'essai et qui a accumulé des congés selon le programme de jours fériés acquis à raison de 1 heure/semaine de 40 heures travaillées, et ce, jusqu'à un maximum de 40 heures/an.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
13 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 2 sont payés si le salarié a complété 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

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

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

La salariée qui adopte légalement un enfant d'âge préscolaire a droit à un congé de 12 semaines consécutives.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 90 % par l'employeur et à 10 % par le salarié

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

De plus, l'employeur verse dans un REÉR du Fonds de solidarité du Québec un montant équivalant à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 290 \$/an.

12

Autobus Terremont Itée (Mascouche) et Le Syndicat de Autobus Terremont Itée — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 106
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 64; hommes : 42
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** chauffeurs et salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2003
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2009
- **Date de signature :** 23 novembre 2004
- **Durée normale du travail**
 - Chauffeur d'autobus scolaire**
5 jours/sem., selon les besoins et exigences du service
 - Chauffeur d'autobus urbain, chauffeur remplaçant et salarié de garage**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
 - Préposé au lavage d'autobus, homme de cour et gardien**
minimum 40 heures/sem.

• Salaires

1. Chauffeur de minibus scolaire

	27 août 2003	27 août 2004
début	/heure 9,55 \$ (9,34 \$)	/heure 10,38 \$
5 ans	11,94 \$ (11,68 \$)	12,98 \$

2. Chauffeur d'autobus scolaire, 70 salariés

	27 août 2003	27 août 2004
début	/heure 10,52 \$ (10,29 \$)	/heure 11,44 \$
5 ans	13,15 \$ (12,86 \$)	14,30 \$

3. Chef d'équipe/garage

	27 août 2003	27 août 2004
	/heure 18,99 \$ (18,57 \$)	/heure 19,66 \$

Augmentation générale

27 août 2003	27 août 2004
2,25 %	3,54 %*

* Plus 5 % en compensation de l'abolition de la prime de rétention — chauffeur

N.B. : Les 1^{er} juillet 2005, 1^{er} juillet 2006, 1^{er} juillet 2007 et 1^{er} juillet 2008, les taux de salaire rattachés au transport scolaire seront indexés d'un pourcentage égal au taux d'indexation versé par la commission scolaire à la compagnie. Pour les chauffeurs de véhicules scolaires, le salaire est réajusté à compter de la 1^{re} journée de transport scolaire.

Concernant les taux de salaire rattachés au transport urbain, les salariés bénéficient de la clause d'indemnité de vie chère prévue à la convention collective.

Rétroactivité

La rétroactivité de 2,25 % pour l'année scolaire 2003-2004 et celle pour la période du 29 août 2004 au 23 novembre 2004 sont versées dans les 15 jours suivant le 23 novembre 2004.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC région de Montréal, 1992 = 100

Indice de base : juillet 2003 à juin 2004

Mode de calcul

2005

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC de juillet 2004 à juin 2005 par rapport à celle de juillet 2003 à juin 2004 est payée.

2006, 2007 et 2008

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants sont intégrés aux taux de salaire les 1^{er} juillet 2005, 1^{er} juillet 2006, 1^{er} juillet 2007 et 1^{er} juillet 2008 respectivement.

• Primes

Véhicule :

100 \$ — conducteur dont le véhicule scolaire est stationné au quartier général durant la période du 1^{er} novembre au 30 mars de l'année suivante

75 \$/an — salarié permanent qui conserve son véhicule à sa résidence

(Rétention [R])

(Lavage des autobus [R])

- **Allocations**

Bottines de sécurité : 1 paire/an — gardien, homme de cour, mécanicien et homme de service

Bottes de caoutchouc de sécurité : 1 paire/an — préposé au lavage

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis, selon les modalités prévues. L'employeur renouvelle les uniformes 1 fois/18 mois et paie un maximum de 685 \$ pour les hommes et 750 \$ pour les femmes.

Outils personnels : (300 \$) 325 \$/an

- **Jours fériés payés**

11 jours/an — chauffeur urbain

12 jours/an — salarié de garage

N.B. Pour le gardien et l'homme de cour, les jours fériés sont remplacés par une prime équivalant à 130 heures payées en 2 versements, le 1^{er} décembre et le 1^{er} juin.

- **Congés annuels payés**

CHAUFFEUR URBAIN ET GARAGE

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

CHAUFFEUR SCOLAIRE

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 4. **Congé parental**

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 34 semaines continues à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : l'employeur paie 37,50 \$/mois/salarié pour un régime d'assurance vie et d'assurance maladie, 47,50 \$ à compter du 1^{er} novembre 2004, 52,50 \$ à compter du 1^{er} novembre 2005 et 57,50 \$ à compter du 1^{er} novembre 2006; le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 2 jours/an, 3 jours/an à compter du 1^{er} septembre 2007. Les jours non utilisés au 31 août de chaque année sont payés dans la première semaine d'octobre.

13

Nutri-Cœuf inc. (Saint-Hyacinthe)

et

Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 56

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 21 ; hommes : 35

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

- **Catégorie de personnel** : commerce de gros

- **Échéance de la présente convention** : 3 mars 2007

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

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

- **Salaires**

1. Journalier, 52 salariés

	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006
début	/heure 10,09 \$	/heure 10,39 \$	/heure 10,70 \$
après 3 ans et 4 500 heures	12,12 \$	12,48 \$	12,85 \$

2. Opérateur

	7 mars 2004	6 mars 2005	5 mars 2006
	/heure 12,12 \$	/heure 12,48 \$	/heure 12,85 \$

N.B. L'opérateur a également droit à une prime basée sur l'expérience, les compétences et la scolarité du salarié.

Augmentation générale

6 mars 2005	5 mars 2006
3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 18 novembre 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 7 mars 2004 au 18 novembre 2004.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Expédition de nuit : 0,75 \$/heure

Ménage de nuit : 0,75 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottes de sécurité : 150 \$ maximum/an

• **Jours fériés payés**

9 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

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié est à l'emploi depuis au moins 60 jours.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés si le salarié est à l'emploi depuis au moins 60 jours.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004.

DU 1^{ER} JANVIER 2005 AU 31 DÉCEMBRE 2005

Prime : l'employeur paie jusqu'à un maximum de 37,50 \$/mois/salarié réparti en priorité entre l'assurance maladie, l'assurance vie et l'assurance décès et la mutilation par accident.

L'employeur paie jusqu'à un maximum de 7 \$/mois/salarié qui n'adhère pas à l'assurance santé.

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2006

À l'automne 2005, une réévaluation de la répartition des primes devra être négociée entre l'employeur et le syndicat, et ce, pour être effective le 1^{er} janvier 2006.

1. Régime de retraite

Cotisation : le salarié a l'obligation de contribuer au REÉR collectif selon le tableau suivant :

Ancienneté	Cotisation*
1 an	1 %
2 ans	2 %
3 ans	3 %

* Pourcentage du salaire brut gagné par le salarié.

N.B. L'employeur s'engage à contribuer au régime de participation différé aux bénéficiaires pour les mêmes pourcentages et aux mêmes conditions prévues pour le salarié au régime de retraite.

**Les Aliments Parmalat inc. (Marieville)
et**

Les Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parcs de stationnement, mécaniciens d'auto et aides : province de Québec; camionneurs de la construction et d'approvisionnement, et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (64) 69
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6; hommes : 63
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente**: 30 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2008
- **Date de signature** : 13 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

N.B. Le mécanicien travaille sur des horaires qui peuvent différer de ceux prévus à la convention collective. Leur journée normale de travail pourra être ramenée à 8 heures/j sur 5 jours/sem. plutôt que 10 heures/j sur 4 jours/sem.

• **Salaires**

1. Aide général, 37 salariés

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
/heure 18,76 \$ (18,30 \$)	/heure 19,23 \$	/heure 19,71 \$	/heure 20,20 \$

2. Mécanicien

1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
/heure 21,32 \$ (20,80 \$)	/heure 21,85 \$	/heure 22,40 \$	/heure 22,96 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 3 \$/heure de moins que le taux de sa classification. Par la suite, le salarié reçoit 0,75 \$/heure après chaque période de 6 mois, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux prévu de sa classification.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 13 décembre 2004 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2004 au 13 décembre 2004.

- **Primes**

Soir et nuit : (0,65 \$) 0,70 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail débute exclusivement après 9 h et exclusivement avant 5 h

Compétence : 1 \$/heure — mécanicien détenteur de cartes de compétences exigées pour les opérations de mécanicien de machines fixes et de réfrigération

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 1 paire/an et le renouvellement si jugé nécessaire

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/an — salarié permanent

- **Congés mobiles**

3 jours/an — salarié permanent

- **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 %
26 ans	6 sem.	12 %
30 ans	6 sem.	14 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée permanente peut cesser de travailler à compter du début du 7^e mois de grossesse ou en tout temps sur la recommandation de son médecin. Elle peut revenir au travail dans les 90 jours qui suivent l'accouchement ou dans les 6 mois de la date de son départ soit le plus avantageux des deux, sauf si elle présente un certificat médical de son médecin lui recommandant de prolonger son congé.

Un congé de maternité pour la salariée permanente peut excéder 6 mois et pour ce faire, la salariée devra soumettre sa demande selon les modalités prévues.

La salariée enceinte qui ne peut bénéficier d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail peut avoir droit à un congé sans solde sur présentation d'un certificat médical attestant de sa condition et de la date approximative de l'accouchement.

En ce qui concerne les autres privilèges sur les congés de maternité, l'employeur accorde ce qui est prévu à la Loi sur les normes du travail.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours payés et 3 jours sans solde

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à (50 %) 55 % par l'employeur et à (50 %) 45 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à une banque de 60 heures de congé de maladie. Les heures non utilisées sont payées au salarié et ce, en même temps que la paie de la 2^e semaine du mois de décembre de chaque année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalant à 7 % du taux normal/heure travaillée/salarié et le salarié contribue pour un montant équivalant à 5 %.

Provigo distribution inc., Maxi de Chicoutimi et Le Syndicat des employés et employées du supermarché de Maxi Chicoutimi — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (125) 64

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 32; hommes : 32

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** commerce

- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} novembre 2004

- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} novembre 2008

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

- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 39 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. Aide général

	1 ^{er} nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006	4 nov. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,65 \$ (7,00 \$)	7,65 \$	7,65 \$	7,65 \$
max.	9,41 \$ ¹ (9,23 \$) ⁴	9,60 \$ ²	9,79 \$ ²	9,99 \$ ³

¹ après 4 200 heures

² après 4 800 heures

³ après 5 400 heures

⁴ après 6 300 heures

- 2. Commis, 34 salariés

	1 ^{er} nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006	4 nov. 2007
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,65 \$ (7,00 \$)	7,65 \$	7,65 \$	7,65 \$
max.	13,15 \$ ¹ (12,89 \$) ⁴	13,41 \$ ²	13,68 \$ ²	3,95 \$ ³

¹ après 6 600 heures

² après 7 200 heures

³ après 7 800 heures

⁴ après 9 100 heures

3. Réceptionnaire

	1 ^{er} nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006	4 nov. 2007
min.	/heure 7,65 \$ (7,25 \$)	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$
max.	15,45 \$ ¹ (15,15 \$) ⁴	15,76 \$ ²	16,08 \$ ²	6,40 \$ ³

¹après 7 200 heures

²après 7 800 heures

³après 8 400 heures

⁴après 9 800 heures

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2004	6 nov. 2005	5 nov. 2006	4 nov. 2007
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*

* Appliqué sur le taux maximum des échelles salariales.

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure

Dimanche : 0,85 \$/heure

Boni de Noël : le salarié qui a plus de 3 mois d'ancienneté et qui est inscrit sur la liste de paie le 1^{er} décembre de l'année en cours a droit à 2 % du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 1^{er} décembre de l'année en cours. Le boni de Noël est payable le ou vers le 15 décembre de chaque année.

Assistant gérant : 1 \$/heure

• Allocations

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

• Jours fériés payés

7 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains totaux réalisés pendant l'année de référence.

• Congés mobiles

5 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit 0,004 de ses gains totaux réalisés pendant l'année de référence.

• Congés annuels payés

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 85

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

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 85

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

N.B. Le salarié à temps partiel n'a droit qu'au pourcentage seulement.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

SALARIÉ EMBAUCHÉ AVANT LE 1^{ER} NOVEMBRE 2000

Le salarié à plein temps a droit à un crédit annuel de 62,4 heures de congés. Les heures non utilisées sont remboursées au salarié le ou vers le 10 juin de chaque année, sans quoi il recevra le nombre d'heures correspondant au temps travaillé au cours de l'année, réduit des heures utilisées.

Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2000

Le salarié à plein temps qui a 3 mois de service à la date anniversaire de la convention collective a droit à un crédit annuel de 56 heures de congés.

Le nouveau salarié qui n'est pas admissible au crédit d'heures ci-haut mentionné se voit accordé, après 3 mois de service continu à titre de salarié à plein temps, 4,7 heures de congé/mois complet de travail.

Les heures non utilisées sont remboursées au salarié le ou vers le 10 juin de chaque année, sans quoi il recevra le nombre d'heures correspondant au temps travaillé au cours de l'année, réduit des heures utilisées.

Les heures peuvent être utilisées pour cause de maladie ou d'autres motifs personnels.

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur contribue pour 2 % des gains accumulés dans les 12 mois précédant le 1^{er} novembre de chaque année de la convention collective en REÉR collectif Bâtirente.

Manoir Archer inc. (Sainte-Foy)

et

Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 61

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 48; hommes : 13

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

• **Catégorie de personnel** : services

- **Échéance de la présente convention** : 12 octobre 2007

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

- **Durée normale du travail**

Infirmière, infirmière auxiliaire et préposé aux résidents

8 heures/j., 40 heures/sem.

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

Préposé à la réception et préposé à l'animation

32 heures/sem.

Préposé à la plongée

7 heures/j., 35 heures/sem.

Cuisinier et préposé à la salle à manger

7 heures/j., 35 heures/sem.

8 heures/j., 40 heures/sem.

Préposé à l'entretien

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

- **Salaires**

1. Préposé à la plongée

10 oct. 2004	10 oct. 2005	10 oct. 2006
/heure	/heure	/heure
7,97 \$	8,21 \$	8,37 \$

2. Préposé aide aux résidents, 16 salariés

10 oct. 2004	10 oct. 2005	10 oct. 2006
/heure	/heure	/heure
9,89 \$	10,08 \$	10,27 \$

3. Infirmière

	10 oct. 2004	10 oct. 2005	10 oct. 2007
/heure	/heure	/heure	/heure
min.	15,45 \$	15,76 \$	16,07 \$
max.	16,32 \$	16,64 \$	16,96 \$

Augmentation générale

	10 oct. 2005	10 oct. 2006
Cuisinier	3 %	3 %
Préposé à la plongée, préposé à la salle à manger, préposé à l'entretien et préposé à la réception	3 %	2 %
Infirmière auxiliaire, infirmière et préposé aide aux résidents	2 %	2 %
Préposé à l'animation	2,5 %	2,5 %

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 17 novembre 2004 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % de la rémunération des 52 dernières semaines. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 17 novembre 2004.

- **Primes**

Nuit : 0,50 \$/heure

Responsabilité : 1 \$/heure ou partie d'heure — salarié qui remplace et effectue les tâches en tout ou en partie des personnes cadres

13 oct. 2005	13 oct. 2006
1,25 \$/heure	1,50 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

10 jours/an

N.B. Le salarié autre que le salarié permanent à temps complet reçoit, à titre d'indemnité pour les congés fériés, 0,4 % du salaire normal/journée fériée accordée.

- **Congés annuels payés**

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

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Congés de maladie

3 jours/an

Les jours non utilisés au 30 novembre sont remboursés au plus tard le 31 décembre de chaque année au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie, à titre d'indemnité pour les jours de congé de maladie, 0,4 % du salaire normal/journée de maladie accordée.

La Ville de Gatineau

et

La Fraternité des policiers et policières de Gatineau

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (147) 362

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 66; hommes : 296

- **Statut de la convention** : renouvellement

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

- **Catégorie de personnel** : policiers

- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 18 juin 2004
- **Durée normale du travail**
moyenne de 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Policier, 271 salariés

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
début	/heure 14,63 \$	/heure 15,00 \$	/heure 15,41 \$
après 72 mois	29,27 \$	30,00 \$	30,82 \$
1^{er} janv. 2005	1^{er} janv. 2006		
	/heure 15,81 \$	/heure 16,22 \$	
	31,62 \$	32,45 \$	

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
	/heure 35,41 \$	/heure 36,30 \$	/heure 37,30 \$	/heure 38,27 \$
1^{er} janv. 2006				
	/heure 39,26 \$			

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
2,5 %	2,75 %	2,6 %	2,6 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 18 juin 2004 ainsi que le salarié retraité ou décédé entre le 1^{er} janvier 2002 et le 18 juin 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2002 au 18 juin 2004.

Primes

Soir et nuit : 0,92 \$/heure — entre 15 h et 7 h

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	0,95 \$/heure	0,97 \$/heure

Boni de productivité : 1,25 % du salaire annuel normal du policier première classe — salarié permanent qui a 5 ans d'ancienneté au moment du versement

Travail en civil : 1/218 de 2,25 % du salaire annuel du sergent détective — salarié affecté de manière intermittente au travail en civil

Allocations

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

Jours fériés payés

104 heures/an

Congés mobiles

19 heures/an — salarié de l'ex-ville de Gatineau, de l'ex-ville d'Aylmer et tous les nouveaux salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2002

22 heures/an — salarié de l'ex-ville de Hull

Congés annuels payés

Années de service	Durée		
	Horaire 4-3	Autres salariés	Ex-ville de Hull
1 an	9 jours	10 jours	10 jours
2 ans	14 jours	15 jours	15 jours
7 ans	18 jours	20 jours	20 jours
15 ans	23 jours	25 jours	25 jours
23 ans	27 jours	30 jours	—
25 ans	—	—	30 jours

Indemnité

taux normal
taux normal
taux normal
taux normal
taux normal

Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Pendant le congé de maternité, l'employeur verse chaque semaine à la salariée la différence entre les sommes versées par l'assurance emploi et 93 % de son salaire, et ce, pour une période maximale de 17 semaines.

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

2. Congé d'adoption

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

3. Congé parental

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Les régimes existants sont maintenus en vigueur jusqu'à ce qu'une harmonisation des régimes d'assurance soit faite.

1. Régime de retraite

Les régimes existants sont maintenus en vigueur jusqu'à ce qu'une harmonisation des régimes de retraite soit faite.

**La Ville d'Amos
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique,
local 1322 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 63
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 28; hommes : 35
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 21 octobre 2004
- **Durée normale du travail**
COLS BLANCS
7 heures/j, 35 heures/sem.
COLS BLEUS
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
COLS BLANCS
1. Guide-surveillant

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 14,34 \$ (14,10 \$)	/heure 14,63 \$	/heure 14,95 \$	/heure 15,32 \$

 2. Agent de bureau, 6 salariés

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 17,62 \$ (17,33 \$)	/heure 17,97 \$	/heure 19,14 \$	/heure 19,62 \$

 3. Comptable

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 22,29 \$ (21,92 \$)	/heure 22,74 \$	/heure 23,24 \$	/heure 23,82 \$

 COLS BLEUS
 1. Journalier

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 17,38 \$ (17,09 \$)	/heure 17,73 \$	/heure 18,12 \$	/heure 18,57 \$

 2. Chauffeur de camion, 6 salariés

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 18,02 \$ (17,72 \$)	/heure 18,38 \$	/heure 18,78 \$	/heure 19,25 \$

3. Monteur de lignes

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
/heure 22,52 \$ (22,14 \$)	/heure 22,97 \$	/heure 23,48 \$	/heure 24,07 \$

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

Pour l'année 2006, il y aura négociation pour toutes les clauses à incidence monétaire.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2002	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
1,7 %	2 %	2,2 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi de la Ville, le 1^{er} janvier 2002, a droit la rétroactivité des salaires sur toutes les clauses à incidence monétaire. Les montants sont payés au plus tard dans les 90 jours suivant le 21 octobre 2004.

• Primes

Chef d'équipe : (1 \$) 1,02 \$/heure

2003	2004	2005	2006
1,04 \$/heure	1,06 \$/heure	1,09 \$/heure	à négocier

Disponibilité : (1 \$) 1,02 \$/heure

2003	2004	2005	2006
1,04 \$/heure	1,06 \$/heure	1,09 \$/heure	à négocier

Garde au sein de la division de l'électricité : (1 \$) 1,02 \$/heure

2003	2004	2005	2006
1,04 \$/heure	1,06 \$/heure	1,08 \$/heure	à négocier

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes ou souliers de sécurité : coût d'achat et/ou de remplacement selon les modalités prévues

Lentilles de lunettes de sécurité : 1 fois/an, maximum 200 \$ — mécanicien

Lunettes solaires : maximum (60 \$) 100 \$/3 ans

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

Outils personnels : remplacement des outils brisés ou usés — mécanicien

De plus, l'employeur assure les outils contre le feu et le vol sur les lieux du travail.

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal
3 ans	3 sem.	taux normal
7 ans	4 sem.	taux normal
12 ans	5 sem.	taux normal
21 ans N	5 sem. + 1 jour	taux normal
22 ans N	5 sem. + 2 jours	taux normal
23 ans N	5 sem. + 3 jours	taux normal
24 ans N	5 sem. + 4 jours	taux normal
25 ans N	5 sem. + 5 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé spécial équivalent au congé de maternité.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 6 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

Pendant son congé de maternité, l'employeur verse à la salariée un montant forfaitaire équivalant à 70 % de son salaire hebdomadaire brut pendant 2 semaines; un montant équivalant à la différence entre 70 % de son salaire hebdomadaire brut et le montant brut versé par l'assurance emploi pendant 15 semaines consécutives; 70 % de son salaire hebdomadaire brut pendant 1 semaine.

Sur demande, la salariée peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui justifie de 30 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui justifie de 30 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

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.

Sur demande, la ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 2,5 fois le salaire annuel
- mort accidentelle : double indemnité
- conjoint : 2 000 \$
- enfant âgé de plus de 24 heures : 1 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à 6 jours/an non cumulatifs. Les heures non utilisées au 31 décembre de chaque année sont payées à 70 % du taux de salaire normal.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du premier 2 250 \$ mensuel et 50 % de l'excédent jusqu'à un maximum de 8 100 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée; à 100 % des frais médicaux prescrits par un médecin après une franchise annuelle de 25 \$; remboursement des soins paramédicaux jusqu'à concurrence de 500 \$/an, sans maximum de visite

5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié contribue pour 5 % de son salaire annuel brut normal, l'employeur verse un montant équivalent à celui versé par le salarié.

**La Ville de Granby
et**

**Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec,
section locale Granby (temps partiel) — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (47) 52
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2; hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** pompiers
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008

- **Date de signature** : 20 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
selon la disponibilité des pompiers et selon les appels
- **Salaires**

1. Pompier

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
min. /heure	10,91 \$ (10,58 \$)	11,24 \$	11,59 \$	11,94 \$
max. /heure	17,58 \$ (17,05 \$)	18,11 \$	18,67 \$	19,24 \$

1^{er} janv. 2008

/heure	12,30 \$
	19,82 \$

N.B. Le salarié qui occupe un poste de lieutenant reçoit 2 \$/heure de plus que le taux horaire du pompier.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
3,1 %	3 %	3,1 %	3 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 20 décembre 2004 a droit à la rétroactivité des salaires et à la prime de garde externe applicable en 2004, et ce, pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 20 décembre 2004.

• **Primes**

Garde externe : 0,75 \$/heure — salarié qui est mis en disponibilité en vue de répondre aux appels en 1^{re} alarme, dans une semaine donnée.

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	0,85 \$/heure	1 \$/heure

• **Allocations**

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

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur et remplacés au besoin

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

8 jours/an

• **Congés annuels payés**

Le salarié a droit à une indemnité en compensation du remplacement des congés annuels payés. Cette indemnité lui est payée en même temps que le salaire normal et elle est établie selon le tableau suivant :

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

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur jusqu'à concurrence d'une prime globale de 2 500 \$, taxes incluses.

Indemnité :
— salarié : 100 000\$.

**La Ville de Rimouski
et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses cols bleus
de Rimouski — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 103
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 102
- **Statut de la convention** : renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'éditées par la Loi sur l'organisation territoriale municipale, L.R.Q., c.O-9
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 20 décembre 2004
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Journalier, concierge et autres occupations, 47 salariés

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
16,48 \$	16,81 \$	17,23 \$	17,66 \$	18,10 \$
 2. Mécanicien, électricien et soudeur

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
19,70 \$	20,09 \$	20,50 \$	21,00 \$	21,53 \$

Augmentation générale

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

Ajustements

	1 ^{er} janv. 2005
journalier	0,08 \$/heure
opérateur de véhicules lourds	0,26 \$/heure
- **Primes**

Nuit : 10 % du salaire normal
Rotation : 0,61 \$/heure — salarié du Colisée, du pavillon sportif et du complexe sportif

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
0,63 \$/heure	0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure

Chef d'équipe : 1,03 \$/heure

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005
1,05 \$/heure	1,08 \$/heure

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
1,10 \$/heure	1,13 \$/heure

Garde : 80 \$/7 jours de garde — préposé à l'entretien général de garde en dehors des heures normales dans le quartier Sainte-Odile, Sainte-Blandine et Mont-Label

- **Allocations**

Souliers ou bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

- **Jours fériés payés**

14 jours/an

- **Congés annuels payés**

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

* Calculé sur le salaire gagné au cours de l'année de référence.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 26 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut commencer qu'à compter de la 16^e semaine avant celle prévue pour la naissance.

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

La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit au congé fixé par son médecin.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit au congé fixé par son médecin.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée une indemnité équivalant à 2 fois le montant de la prestation hebdomadaire de façon à couvrir le délai de carence; 15 fois la différence entre 85 % de son salaire hebdomadaire brut et la prestation hebdomadaire d'assurance emploi.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée 50 % du montant prévu ci-dessus.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

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

- 4. **Congé parental**

À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance vie et l'assurance maladie

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 3 000 \$

- 2. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 10 jours. Ces jours sont utilisés pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire de courte durée. Lors d'une absence équivalente à la durée du régime d'assurance salaire de courte durée, le salarié voit débiter sa banque de 6,7 heures/mois d'absence subséquente. À la fin de l'année, l'employeur comptabilise les heures de maladie prises et les heures débitées en absence, s'il y a lieu, et le solde est remboursé au taux de salaire normal avant le 1^{er} mars suivant l'année de référence.

Pour le nouveau salarié permanent, il est prévu une période d'attente de 3 mois. Après ce délai, le salarié a droit automatiquement à un crédit de 2 jours et par la suite, s'ajoute 1 jour/mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours.

- 3. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

Prime : payé à 100 % par l'employeur

- LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

- 4. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

21

Télé-université, Université du Québec (Québec, Montréal)
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (230) 250

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

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2008
- **Date de signature** : 27 septembre 2004
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

N.B. Pour la période estivale, la semaine normale de travail est réduite de 3 heures sans perte de salaire.

• **Salaires**

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Téléphoniste-réceptionniste et autres occupations

1^{er} juin 2004	
	/heure
éch. 1	15,41 \$ (14,23 \$)
éch. 4	17,26 \$ (éch. 5) (15,27 \$)

2. Préposé à l'information, 10 salariés

1^{er} juin 2004	
	/heure
éch. 1	16,64 \$ (14,56 \$)
éch. 6	19,72 \$ (éch. 8) (17,56 \$)

3. Technicien en informatique classe II

1^{er} juin 2004	
	/heure
éch. 1	17,27 \$ (16,83 \$)
éch. 12	25,42 \$ (24,78 \$)

PROFESSIONNELS

1. Spécialiste en communication écrite, attaché d'administration et autres occupations

1^{er} juin 2004	
	/an
éch. 1	34 813 \$ (33 931 \$)
éch. 14	64 099 \$ (62 475 \$)

2. Agent de recherche, conseiller en formation à distance et autres occupations, 35 salariés

1^{er} juin 2004	
	/an
éch. 1	35 407 \$ (34 510 \$)
éch. 14	67 126 \$ (65 425 \$)

3. Analyste de l'informatique

1^{er} juin 2004	
	/an
éch. 1	36 039 \$ (35 126 \$)
éch. 14	66 557 \$ (64 870 \$)

N.B. Au 1^{er} juin 2004, nouvelle structure salariale pour le groupe bureau.

Augmentation générale

1^{er} juin 2004	1^{er} déc. 2004 au 31 mai 2008
2,6 %	conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic

• **Primes**

Soir : (0,60\$) 0,62 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de l'horaire de travail se situe entre 17 h et 24 h

Nuit : (0,90 \$) 0,92 \$/heure
— salarié dont la moitié et plus de l'horaire de travail se situe entre 0 h et 8 h

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

Responsabilité* :
(0,81 \$) 0,83 \$/heure
— technicien de classe II dirigeant de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe

(1 764 \$) 1 809 \$/an
— professionnel dirigeant de façon continue et régulière le travail de professionnels
5 % du taux de salaire normal — professionnel dirigeant de façon continue et régulière au moins 4 professionnels

* Majoration, s'il y a lieu, au 1^{er} décembre de chaque année conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

Samedi : 25 % du taux normal

Dimanche : 50 % du taux normal

• **Allocations**

Uniformes et vêtements spéciaux : fournis par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : fournis selon les modalités prévues — commis aménagement/magasin/aide général, salarié du bureau de distribution, préposé à la reproduction des documents écrits et technicien aux services internes

• **Jours fériés payés**

15 jours/an

• **Congés personnels**

maximum 2 jours payés/an pour raison valable — salarié permanent

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
(17) 15 ans	21 jours	taux normal
(19) 17 ans	23 jours	taux normal
(21) 20 ans	25 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité prévu.

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

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

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit lesdites prestations; à 93 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des autres semaines jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire normal durant 12 semaines. Si elle est exonérée des cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

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

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour la durée du voyage. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 5 jours ouvrables dont les 2 premiers sont payés. La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

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

4. Congé parental

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé sans solde de 2 ans peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie 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 de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs. Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit annuel est alloué comme suit :

Période d'embauche	Crédit
1 ^{er} juin au 30 septembre	10 jours
1 ^{er} octobre au 31 janvier	7 jours
1 ^{er} février au 31 mai	3 jours

Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de 2 jours. Le salarié est rémunéré à son taux de salaire normal durant ce délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit de congés de maladie.

À compter de la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la 10^e journée ouvrable inclusivement, le salarié reçoit son salaire normal.

Le salarié reçoit 85 % de son salaire normal à compter de la 11^e journée ouvrable d'invalidité jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire.

Le salarié à temps partiel a droit au crédit de congés de maladie au prorata du nombre de jours de son horaire régulier de travail.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Yanjaco inc. (Dorion)
et
Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (54) 64
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 48; hommes : 16
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 29 janvier 2004
- **Échéance de la présente convention :** 29 janvier 2009
- **Date de signature :** 1^{er} septembre 2004
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., de 30 à 40 heures/sem.

Hôtesse

5 jours/sem. maximum, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général

1^{er} mai 2004	
	/heure
début	salaire minimum (salaire minimum)
après 60 mois (après 4 ans)	salaire minimum + 0,50 \$ (salaire minimum + 0,30 \$)

2. Aide-cuisinier, caissier et autres occupations, 26 salariés

1^{er} mai 2004	
	/heure
début salaire	minimum (salaire minimum)
après 60 mois (après 4 ans)	salaire minimum + 0,60 \$ (salaire minimum + 0,40 \$)

3. Rôtisseur

1^{er} mai 2004	
	/heure
début	salaire minimum (salaire minimum)
après 60 mois (après 4 ans)	salaire minimum + 0,70 \$ (salaire minimum + 0,50 \$)

N.B. Il existe des salariés à pourboire.

• **Primes**

Entraînement : (0,75 \$) 1 \$/heure — salarié appelé à entraîner un autre salarié pourvu qu'il ait suivi la formation pour formateurs des Rôtisseries St-Hubert

Chef d'équipe : (0,50 \$/heure + le repas du menu des salariés) 1,25 \$/heure

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

8 jours/an

N.B. En compensation des jours fériés payés, le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier pendant les deux semaines précédant le congé férié, et ce, jusqu'à un maximum de 8 heures.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité **N****

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

2. **Congé de paternité**

5 jours, dont 2 jours sont payés

3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 jours sont payés

4. **Congé parental **N****

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Atelier Abaco inc. (Saint-Hubert)
et
L'Union des employés et employées de service, section
locale 800 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (64) 69
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 28; hommes : 41
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 25 novembre 2004

- **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé au travail général, 66 salariés

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

/heure	/heure	/heure
7,75 \$	8,00 \$	8,25 \$
(7,60 \$)		

2. Préposé à la vannerie

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

/heure	/heure	/heure
8,10 \$	8,35 \$	8,60 \$
(7,95 \$)		

Augmentation générale

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

0,15/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
------------	---------------	---------------

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 23 décembre 2004. La rétroactivité est versée au salarié avec la paie du 23 décembre 2004.

Forfaitaire

Le salarié a droit à un montant forfaitaire de 250 \$ versé avec la paie du 23 décembre 2004.

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
12 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 sans solde d'une durée maximale de 18 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 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.

Toutes les autres dispositions du congé de maternité prévu par les normes du travail s'appliquent.

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

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

N.B. Le salarié embauché le ou avant le 1^{er} janvier 1992 continue de bénéficier d'un régime d'assurance groupe dont la prime est payée à 100 % par l'employeur.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 12 jours/an accumulés à raison d'un jour/mois. Dès les premiers jours d'absence pour maladie, le salarié doit se prévaloir de tous les congés de maladie déjà accumulés à son crédit, et ce, pour les journées non couvertes par l'assurance emploi maladie.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié au taux applicable, et ce, avant le 15 mai de l'année où ils sont dus.

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.