

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2005-05-02) 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 26

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 (2005-05-02)

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
ALIMENTS			
Les Boulangeries Weston Québec Itée (Longueuil)	Le Syndicat des salariés de la Boulangerie Weston — CSD	1	4
BOIS			
Portes et fenêtres Isothermic inc. (Thetford Mines)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Portes et fenêtres Isothermic — CSN	2	5
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Quebecor World LaSalle, division de Quebecor Wolrd inc.	Le Syndicat des communications graphiques, local 41-M — FTQ	3	6
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
R.G.A. Métal Itée (Anjou)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7625 — FTQ	4	8
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Pratt & Whitney Canada inc. (Longueuil, Saint-Hubert et Boucherville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA — CANADA, section locale 510 — FTQ	5	9
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Terminal & Câble TC inc. (Carignan)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	6	10
PRODUITS DU PÉTROLE ET DU CHARBON			
Petro-Canada, raffinerie de Montréal (Pointe-aux-Trembles)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 — FTQ	7	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Réseau de transport de la Capitale (Québec)	Le Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain — CSN	8	12
La Société de transport de Montréal	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la STM — CSN	9	14
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Alimentation Yvon Ratté inc. (IGA # 308) (Charlesbourg)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 503 — FTQ	10	16
IGA Tremblant (Marché Robert Tellier inc.) (Mont-Tremblant)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 599 — FTQ	11	18
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Châteauguay	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299 — FTQ	12	19
La Ville de Saint-Hyacinthe	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4636 — SCFP	13	20
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
École de technologie supérieure (Montréal)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3187 — FTQ	14	22
SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX			
La Petite Ardoise de Rosemère	Le Syndicat des travailleuses en C.P.E. région Laurentides — CSN	15	24
NOTES TECHNIQUES			25

**Les Boulangeries Weston Québec Itée (Longueuil)
et
Le Syndicat des salariés de la Boulangerie Weston
— CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 232
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10 %; hommes : 90 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 29 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 29 septembre 2009
- **Date de signature :** 3 février 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
OU
12 heures/j, 36 heures/sem. **[N]**

- **Salaires**

1. Salariés de la production et de l'expédition, 140 salariés

	30 sept. 2004	30 sept. 2007	30 sept. 2008
	/heure	/heure	/heure
début	12,00 \$ (14,50 \$)	12,30 \$	12,61 \$
max.	18,12 \$ (18,12 \$)	18,57 \$	19,04 \$

2. Électrotechnicien

	30 sept. 2004	30 sept. 2007	30 sept. 2008
	/heure	/heure	/heure
	23,15 \$ (23,15 \$)	23,73 \$	24,32 \$

N.B. Nouvelle échelle salariale.

Les salariés déjà à l'emploi le 3 février 2005 sont intégrés dans la nouvelle échelle de salaire en fonction du nouveau taux de salaire qu'ils reçoivent à la date de signature de la convention collective.

Augmentation générale

30 sept. 2007	30 sept. 2008
2,5 %	2,5 %

Montants forfaitaires

L'employeur verse, au salarié permanent qui est au service de l'employeur dans les 2 mois précédant chaque date de paiement, les montants forfaitaires suivants :

Date de paiement	Montant
15 février 2005	750 \$
30 septembre 2005	750 \$
30 septembre 2006	750 \$

N.B. Le salarié à temps partiel qui est au service de l'employeur dans les 2 mois précédant les 15 février 2005, 30 septembre 2005, 30 septembre 2006, 30 septembre 2007 et 30 septembre 2008 respectivement a droit à un montant de 300 \$ à chacune de ces dates.

- **Primes :**

Soir : 0,55 \$/heure

Nuit : 0,80 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 1 paire/an et remplacement si requis — salarié permanent

Uniformes : fournis par l'employeur — salarié de la section de la production (de la salubrité **[R]**), de l'entretien mécanique, de l'expédition (et de la réception **[R]**)

Outils personnels : 300 \$/an — salarié permanent des sections entretien mécanique et salubrité

- **Jours fériés payés**

12 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
8 ans	4 sem.	8 %
13 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	11 %
24 ans	6 sem.	12 %
27 ans	6 sem.	13 %

N.B. Le salarié permanent qui, au 30 avril d'une année, a au moins 10 ans de service et qui, au cours de l'année de référence, a travaillé au moins 936 heures s'il est sur un horaire de 12 heures ou 1 040 heures s'il est sur un horaire de 8 heures, reçoit à titre d'indemnité le pourcentage prévu ou son taux habituel, soit le plus avantageux des deux.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Sur demande, le salarié permanent a droit à un jour sans solde supplémentaire.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Sur demande, le salarié permanent a droit à un jour sans solde supplémentaire.

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié permanent : 50 000 \$

2. Congé de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service a droit à un crédit de 30 heures d'absence payées au taux horaire normal.

Le solde des heures non utilisées est payé au plus tard le 10 janvier de chaque année.

De plus, à la fin d'une année, le salarié a droit à un crédit supplémentaire établi selon le solde d'heures d'absence payées comme suit :

Nombre d'heures d'absence	Solde payé	Crédit supplémentaire
0	30 heures	10 heures
5 heures	25 heures	5 heures
8 heures N	22 heures	5 heures
10 heures	20 heures	3 heures
16 heures N	14 heures	3 heures

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié permanent

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'un ostéopathe, naturopathe, podologue, orthophoniste et masseur jusqu'à un maximum de 15 \$/visite, maximum 30 visites/an/praticien; remboursement des frais d'un chiropraticien et d'un physiothérapeute jusqu'à un maximum de 20 \$/visite, maximum 30 visites/an/praticien; remboursement des frais admissibles pour radiographie jusqu'à un maximum de 50 \$/an/personne

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles pour un examen de la vue, l'achat de lunettes ou de lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 200 \$/année/période de 2 ans/personne

6. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles pour prothèses dentaires selon la tarification des chirurgiens-dentistes 1 fois/période de 4 ans

7. Régime de retraite

Il existe un REER collectif auquel le salarié adhère sur une base obligatoire.

Cotisation : l'employeur paie 1,5 % du salaire normal gagné par le salarié permanent participant; le salarié (détermine le montant de sa contribution) verse 1,5 % de son salaire normal gagné.

2

**Portes et fenêtres Isothermic inc. (Thetford Mines)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Portes
et fenêtres Isothermic — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 50
- **Statut de la convention** : première convention

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2009

- **Date de signature** : 11 février 2005

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

Équipe de soir

4 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé aux postes, préposé aux cellules et préposé à l'expédition/réception, 30 % des salariés

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
/heure 14,40 \$	/heure 14,65 \$	/heure 14,90 \$	/heure 15,20 \$	/heure 15,50 \$

2. Chef d'équipe

1 ^{er} nov. 2004	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
/heure 15,40 \$	/heure 15,65 \$	/heure 15,90 \$	/heure 16,20 \$	/heure 16,50 \$

N.B. Le taux de salaire du nouveau salarié est établi en fonction du nombre d'heures travaillées selon le tableau suivant :

Heures travaillées	Taux/heure
de 0 heure à 499 heures	10,00 \$
de 500 heures à 999 heures	10,50 \$
de 1 000 heures à 1 499 heures	11,00 \$
de 1 500 heures à 1 999 heures	11,50 \$
de 2 000 heures à 2 999 heures	12,00 \$
de 3 000 heures à 3 999 heures	12,50 \$
de 4 000 heures à 4 999 heures	13,00 \$
de 5 000 heures à 5 999 heures	13,50 \$
de 6 000 heures à 7 000 heures	14,00 \$

Augmentation générale*

1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008
0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

* Pour le salarié au maximum de sa progression.

N.B. À compter du 11 février 2005, le salarié en progression est intégré dans la nouvelle échelle de progression.

Rétroactivité

À compter de sa date d'acquisition de la classe « C », le salarié alors à l'emploi le 11 février 2005 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 0,35 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} avril 2003 au 30 mars 2004.

À compter de sa date d'acquisition de la classe « C », le salarié alors à l'emploi le 11 février 2005 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 0,55 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} avril 2004 au 31 octobre 2004.

Montants forfaitaires

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit un montant équivalant à 0,15 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005.

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit un montant équivalant à 0,15 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006.

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit un montant équivalant à 0,15 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} novembre 2006 au 31 octobre 2007.

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit un montant équivalant à 0,10 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2008.

Le salarié au maximum de l'échelle salariale a droit un montant équivalant à 0,10 \$/heure pour toutes les heures rémunérées dans la période du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure

Polyvalence : 0,30 \$/heure — sauf le chef d'équipe et le préposé aux « spéciaux »

• Allocations

Chaussures de sécurité : 0,05 \$/heure travaillée jusqu'à un maximum de 90 \$/an — salarié qui a terminé sa période de probation

Vêtements de travail : 0,05 \$/heure travaillée jusqu'à un maximum de 90 \$/an — salarié de la cellule entrepôt, du service après vente et les camionneurs qui ont terminé leur période de probation

Lunettes de sécurité de prescription—: l'employeur fournit les lunettes, les montures et les verres correcteurs, sauf à foyer progressif, et ce, 1 fois pour la durée de la convention — salarié qui a terminé sa période de probation

N.B. Cependant, l'employeur remplace les lunettes de sécurité si une modification de la vue nécessite d'autres verres correcteurs suivant la prescription d'un optométriste.

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congé mobile

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

• 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 %
15 ans	4 sem.	8,5 %
20 ans	4 sem.	9,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Prime : l'employeur paie jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale et le salarié paie la différence.

N.B. La contribution du salarié sert d'abord à payer l'assurance salaire.

**Quebecor World LaSalle, division de Quebecor World inc.
et
Le Syndicat des communications graphiques,
local 41-M — FTQ**

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 203

• Répartition des salariés selon le sexe femmes : 30; hommes : 173

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 décembre 2004

• Échéance de la présente convention : 31 décembre 2008

• Date de signature : 3 février 2005

• Durée normale du travail

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

ou

12 heures/j, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Expéditeur et préposé à l'entretien — opérations 6 jours

3 févr. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 16,65 \$ (16,65 \$)	/heure 16,98 \$	/heure 17,32 \$	/heure 17,67 \$

2. Pressier, 70 salariés

3 févr. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 27,77 \$ (27,77 \$)	/heure 28,33 \$	/heure 28,89 \$	/heure 29,47 \$

3. Chef pressier et autres occupations — opérations 6 jours

3 févr. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 31,93 \$* (31,93 \$)*	/heure 32,57 \$*	/heure 33,22 \$*	/heure 33,88 \$*

* Incluant la prime de 15 %.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008

2 % 2 % 2 %

Montant forfaitaire

L'employeur verse à tous les salariés permanents un montant de 1 000 \$

• Primes

Soir, nuit et chevauchement :

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
39,55 \$/sem.	40,34 \$/sem.

38,77 \$/sem.

1^{er} janv. 2008

41,14 \$/sem.

Chef pressier : 15 % intégré au taux de salaire

Responsabilité : 10 % du taux horaire — préposé à la réception de papier

Vérificateur : 5 % intégré au taux horaire pour la durée de la convention collective

Chef d'équipe : 15 % intégré au salaire

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : (105 \$) 110 \$/an maximum

2006 2007 2008

115 \$/an maximum 120 \$/an maximum 125 \$/an maximum
— salariés du département des presses, de l'expédition et de l'entretien

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

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

3 jours/an

2 jours/an — horaire de 12 heures

Les jours non utilisés au 1^{er} janvier sont remboursés le 15 janvier de chaque année ou, au choix du salarié, ils seront cumulatifs et payables à la fin de la convention collective de travail.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
7 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
16 ans	5 sem.	taux normal*
28 ans	6 sem.	taux normal*

* À compter du 1^{er} mai 2007, l'indemnité pour les 5^e et 6^e semaines de vacances sera rémunérée aux mêmes conditions que les 4 premières semaines.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant. Elle

doit cesser de travailler au cours du 7^e mois de sa grossesse, soit entre le 56^e et le 90^e jour qui précède la date probable de l'accouchement. La salariée doit reprendre son travail entre le 42^e et le 60^e jour qui suit l'accouchement.

La salariée qui a 1 an de service au début de son congé de maternité et qui a donné naissance à un enfant reçoit, dans les 15 jours de son retour au travail, une indemnité égale à 25 \$/semaine de congé de maternité, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines. En acceptant de recevoir cette indemnité, la salariée s'engage à demeurer au service de l'employeur pour une période de 6 mois après son retour au travail, sinon elle doit rembourser l'indemnité reçue.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 2 fois le salaire, maximum (110 000 \$) 120 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire normal brut, maximum (55 000 \$) 60 000 \$ pour une durée maximale de 16 semaines; l'employeur verse un supplément de 15 % du salaire pendant cette durée de 16 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation; 3^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire, maximum (55 000 \$) 60 000 \$, pour la durée de l'invalidité ou l'âge de 65 ans; l'employeur verse un supplément de 20 % du salaire pendant les dix premières semaines

Début : à compter de la 17^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais de prescription après une franchise de 25 \$; remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée maximum (60 \$) 75 \$/jour, chambre semi-privée à 100 % hors du Québec pour une durée maximale de 90 jours; remboursement des frais de spécialistes incluant massothérapeute 50 \$/visite, maximum 600 \$/an

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année civile; à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 000 \$; à 50 % des soins majeurs, maximum 1 000 \$/année civile; les frais sont remboursés après une franchise de 50 \$/année civile/famille selon la tarification de l'année courante

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

De plus, le salarié cotise à un REER collectif pour un minimum égal à la cotisation au fonds de pension et selon les mêmes règles, à raison de 3,5 % des gains jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et 5 % de l'excédent.

4

8

R.G.A. Métal Itée (Anjou) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7625 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2; hommes : 68
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2009
- **Date de signature :** 2 mars 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Salaires

1. Ouvrier/travail général

	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
/heure					
min.	11,45 \$ (11,45 \$)	11,68 \$	12,03 \$	12,45 \$	12,95 \$

2. Ajusteur & opérateur de *spot welder* et autres occupations, 40 % des salariés

	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
/heure					
min.	13,05 \$ (13,05 \$)	13,31 \$	13,71 \$	14,19 \$	14,76 \$
max.	14,55 \$ (14,55 \$)	14,84 \$	15,29 \$	15,83 \$	16,46 \$

3. Maintenance

	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
/heure					
min.	17,80 \$ (17,80 \$)	18,16 \$	18,70 \$	19,35 \$	20,12 \$
max.	19,30 \$ (19,30 \$)	19,69 \$	20,28 \$	20,99 \$	21,83 \$

N.B. Pendant les premiers 60 jours de travail, le nouveau salarié reçoit un minimum de 8 \$/heure.

Le salarié qui n'a pas 1 an de service reçoit au moins 1 \$/heure de moins que le taux de la classification sans excéder le taux de ladite classification. Par la suite, le salarié reçoit tous les 3 mois un ajustement de 0,25 \$/heure jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de la classification.

Augmentation générale

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007	1 ^{er} oct. 2008
2 %	3 %	3,5 %	4 %

Primes

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure

Assiduité : 8 heures payées/an — salarié qui justifie de 1 an de service continu et qui ne s'est pas absenté pour maladie dans ladite année.

Responsabilité : 1 \$/heure — salarié qui, en plus de son travail, coordonne et distribue le travail et effectue des réglages ou montages.

Allocations

Souliers ou bottes de sécurité : maximum 100 \$/paire et le renouvellement au besoin

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

Jours fériés payés

12 jours/an

Congés annuels payés

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

Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont rémunérés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont rémunérés

4. Congé parental

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

Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour un montant égal à 50 % du coût des primes. La contribution du salarié couvre entre autres la partie de l'assurance salaire.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

— décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel

2. Congés de maladie

Le salarié embauché le 1^{er} janvier de chaque année a droit à une banque de 3 jours/an. Au 31 décembre de chaque année, les jours non utilisés sont payés au salarié pourvu que ce dernier soit toujours au service de l'employeur à cette date.

N.B. Le salarié dont la date d'embauche se situe entre le 2 janvier et le 30 avril a droit à une banque de 2 jours de congés de maladie pour l'année de son embauche et à 1 jour de congé de maladie si sa date d'embauche se situe entre le 1^{er} mai et le 31 août.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 1 000 \$ non imposable, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

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

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des médicaments et des soins hospitaliers

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais de base.

5

Pratt & Whitney Canada inc. (Longueuil, Saint-Hubert et Boucherville)

et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA — CANADA, section locale 510 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (2 800) 2 400
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 126; hommes : 2 274
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2005
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2008
- **Date de signature :** 18 janvier 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salles de bouilloires**
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge

	7 mars 2005	6 mars 2006	5 mars 2007
min.	/heure 22,08 \$ (20,38 \$)	/heure 22,53 \$	/heure 22,98 \$
max.	22,67 \$ (20,97 \$)	23,12 \$	23,57 \$

2. Machiniste, tôlier et autres occupations, 706 salariés

	7 mars 2005	6 mars 2006	5 mars 2007
min.	/heure 27,05 \$ (25,25 \$)	/heure 27,60 \$	/heure 28,15 \$
max.	27,47 \$ (25,67 \$)	28,02 \$	28,57 \$

3. Outilleur «A» et autres occupations

	7 mars 2005	6 mars 2006	5 mars 2007
min.	/heure 28,63 \$ (26,80 \$)	/heure 29,21 \$	/heure 29,79 \$
max.	29,12 \$ (27,29 \$)	29,70 \$	30,28 \$

Augmentation générale

7 mars 2005	6 mars 2006	5 mars 2007
varie de 0,45 \$ à 0,58 \$/heure + 1,25 \$ d'indemnité de vie chère	varie de 0,45 \$ à 0,58 \$/heure	varie de 0,45 \$ à 0,58 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié inscrit sur la liste de paie le 12 décembre 2004 a droit à un montant de 1 200 \$ brut le 22 décembre 2004.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base :

moyenne des IPC des mois de décembre 2004, janvier 2005 et février 2005

Mode de calcul

Un montant de 0,01 \$/heure sera payé pour chaque 0,073 point de majoration de l'IPC.

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC d'avril 2005 par rapport à l'indice de base.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire sera versé trimestriellement à compter de juin 2005 jusqu'en février 2008 inclusivement.

• Primes

Quart irrégulier :

0,60 \$/heure — salarié qui travaille sur le quart commençant plus de 2 heures avant le début du premier quart régulier ou se terminant plus de 4 heures après la fin du premier quart régulier

1,5 heure au taux normal plus 0,10 \$/heure — salarié assigné à un quart de 6,5 heures et qui travaille au complet ses 6,5 heures situées entre la fin du 2^e quart régulier et le début du 1^{er} quart régulier; le salarié travaillant moins de 6,5 heures a droit à la prime suivante :

Heures travaillées	Heures payées
6	1,4
5,5	1,3
5	1,2
4,5	1,0
4	0,9

Disponibilité/port d'un téléavertisseur :

2 heures au taux normal de base — samedi, dimanche et jour férié

1 heure au taux normal de base — autres jours

• Jours fériés payés

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
12 jours/an	13 jours/an	14 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

1. Congé de maternité

Au cours des 2 premières semaines et de la 18^e semaine d'absence, la salariée reçoit 75 % du salaire hebdomadaire de base incluant l'indemnité de vie chère; au cours des 15 autres semaines, elle reçoit une prestation équivalant à 75 % du salaire hebdomadaire de base incluant l'indemnité de vie chère moins le montant maximal des prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée admissible a droit.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Indemnité :

— salarié : (45 000 \$) 50 000 \$

— décès et mutilation accidentels : (22 500 \$) 25 000 \$

— conjoint : 7 500 \$

— enfant : 3 750 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui, au 1^{er} janvier de chaque année, a été au service de l'employeur a droit à 1 jour payé/2 mois de service jusqu'à un maximum de 5 jours.

Les jours non utilisés sont payés au salarié actif au mois de décembre de l'année en cours.

3. Assurance salaire

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire de base du salarié, incluant l'indemnité de vie chère

Début : 5^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : (2 000 \$) 2 200 \$/mois moins le montant versé par le Régime des rentes du Québec, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments après une franchise de 25 \$/an; frais de chiropraticien, ostéopathe, podiatre, acupuncteur, naturopathe et orthophoniste 400 \$/an/personne; frais de psychologue 600 \$/an/personne

5. Soins dentaires

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Frais assurés : remboursement des soins de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/an; remboursement selon les tarifs de (2003) 2004 de l'Association des dentistes du Québec, celui de 2005 à compter du 1^{er} mars 2006 et celui de 2006 à compter du 1^{er} mars 2007

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement du coût d'un examen de la vue et achat de lentilles et montures jusqu'à un maximum de (150 \$) 170 \$/24 mois/personne

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

De plus, l'employeur et le salarié ayant 1 an de service et plus peuvent contribuer à un régime d'épargne. La contribution maximale du salarié est de (60 \$) 65 \$/sem.; la contribution de l'employeur est égale à 50 % de la contribution du salarié jusqu'à concurrence de (30 \$) 32,50 \$/sem.

6

Terminal & Câble TC inc. (Carignan) et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (189) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 117; hommes : 8
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 21 octobre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 21 octobre 2007
- **Date de signature :** 22 février 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier assembleur, 115 salariés

	21 oct. 2004	21 avril 2005	21 oct. 2005
début	/heure 10,07 \$ (9,39 \$)	/heure 10,07 \$	/heure 10,47 \$
après 48 mois	11,73 \$ (11,33 \$)	après 72 mois 12,00 \$	12,40 \$
21 oct. 2006	21 avril 2007		
/heure	/heure		
10,87 \$	10,87 \$		
12,80 \$	13,10 \$		

2. Mécanicien

	21 oct. 2004	21 avril 2005	21 oct. 2005
début	/heure 12,88 \$ (12,48 \$)	/heure 12,88 \$	/heure 13,28 \$
après 60 mois	18,78 \$ (18,38 \$)	après 72 mois 19,05 \$	19,45 \$
21 oct. 2006	21 avril 2007		
/heure	/heure		
13,68 \$	13,68 \$		
19,85 \$	20,15 \$		

N.B. Restructuration d'échelle.

L'employeur mettra en place un comité de maintien de l'équité salariale.

Augmentation générale

21 oct. 2004	21 avril 2005	21 oct. 2005	21 oct. 2006	21 avril 2007
0,40 \$/heure	0,27 \$/heure sur le taux maximum	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,30 \$/heure sur le taux maximum

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 22 février 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 21 octobre 2004.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit **[N]** : 0,95 \$/heure

Mécanicien en charge : 1 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité : (100 \$) 125 \$/12 mois

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

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. De plus, l'employeur s'engage à déboursier la prime de la protection individuelle du salarié. Par ce fait, le surplus sera redistribué pour réduire les primes de protections familiale, familiale couple et monoparentale.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété un an de service continu a droit à 3 jours de maladie par année selon ses heures travaillées. Le cumul des jours de maladie s'établit comme suit :

Service	Congés de maladie
3 mois	1 jour
7 mois	2 jours
10 mois	3 jours

Les jours non utilisés sont remboursés au taux courant de l'année de référence.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,25 \$/heure travaillée/salarié dans un régime de retraite simplifié.

7

Petro-Canada, raffinerie de Montréal (Pointe-aux-Trembles) et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 175 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (260) 265

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5 %; hommes : 95 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

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

• **Date de signature** : 13 décembre 2004 — mémoire d'entente

• **Durée normale du travail**

Salarié de jour

moyenne de 40 heures/sem.

Salarié d'équipe

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

• Salaires

1. Journalier/service de l'entretien

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 21,58 \$ (20,95 \$)	/heure 22,33 \$	/heure 23,00 \$

2. Technicien niveau 2/opérations, 70 salariés

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 34,00 \$ (33,01 \$)	/heure 35,19 \$	/heure 36,25 \$

3. Technicien I

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure 35,66 \$ (34,62 \$)	/heure 36,91 \$	/heure 38,01 \$

N.B. Il existe un programme de progression basé sur le rendement pour l'ensemble des salariés.

Augmentation générale

1 ^{er} févr. 2004	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
3 %	3,5 %	3 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 1^{er} février 2004 au 13 décembre 2004.

• Primes

Quart :

2,5 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 7 h à 19 h
6,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 19 h à 7 h
4,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 16 h à 24 h
7,0 % du taux de salaire de technicien niveau 4, de 0 h à 8 h

Supervision : 12 % du salaire de base lorsqu'un salarié est requis de remplir les responsabilités d'un chef d'équipe local à l'entretien, à l'entrepôt ou à l'instrumentation; d'un coordonnateur de jour, d'un adjoint au contremaître de quart ou d'un contremaître de quart à l'opération; d'un superviseur au laboratoire

N.B. Le salarié a également droit à cette prime lorsqu'il effectue, à la place d'un superviseur, les fonctions de coordonnateur principal à l'opération lors d'un arrêt majeur

Technicien au laboratoire : 12 % du taux de technicien 2 — technicien affecté à un horaire spécial

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

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

Souliers ou bottes de sécurité : (150 \$) 180 \$/an

• Jours fériés payés

12 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 20 semaines de service dans les 12 mois qui précèdent le début du congé, et qui est à l'emploi la veille de l'avis du congé, a droit à un congé sans solde n'excédant pas 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou 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 fausse couche naturelle ou provoquée légalement 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.

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

• Avantages sociaux

1. Assurance salaire

Le salarié permanent a droit de recevoir les prestations suivantes :

Service	100 % du salaire	75 % du salaire
moins de 1 an	2 sem.	24 sem. suivantes
1 an	4 sem.	22 sem. suivantes
2 ans	6 sem.	20 sem. suivantes
3 ans	8 sem.	18 sem. suivantes
4 ans	10 sem.	16 sem. suivantes
5 ans	12 sem.	14 sem. suivantes
6 ans	14 sem.	12 sem. suivantes
7 ans	16 sem.	10 sem. suivantes
8 ans	18 sem.	8 sem. suivantes
9 ans	20 sem.	6 sem. suivantes
10 ans	22 sem.	4 sem. suivantes
11 ans	24 sem.	2 sem. suivantes
12 ans et plus	26 sem.	—

Réseau de transport de la Capitale (Québec) et

Le Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (678) 718

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 139; hommes : 579

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** chauffeurs

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

- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2009

- **Date de signature** : 25 janvier 2005

- **Durée normale du travail**

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

Semaine de 4 jours

9 heures 22 minutes/j, 37,5 heures/sem.

Agent de sécurité et préposé au 2^e dépôt

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Chauffeur, 715 salariés

1^{er} juill. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} juill. 2004** **1^{er} janv. 2005**

/heure	/heure	/heure	/heure
21,13 \$	21,24 \$	21,66 \$	21,72 \$*
(20,82 \$)			

1^{er} juill. 2005 **31 déc. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} janv. 2007** **1^{er} nov. 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
22,31 \$	22,48 \$**	23,21 \$	23,68 \$	24,21 \$
	22,54 \$***			

N.B. Le chauffeur reçoit à l'embauche 70 % du taux de salaire prévu, 80 % la 2^e année, 90 % la 3^e année et le taux de la classification la 4^e année.

Le préposé au 2^e dépôt et l'agent de sécurité ont droit à 95 % du taux horaire du chauffeur.

Augmentation générale

1^{er} juill. 2003 **1^{er} janv. 2004** **1^{er} juill. 2004** **1^{er} janv. 2005**

1,5 %	0,5 %	2 %	0,25 %*
-------	-------	-----	---------

1^{er} juill. 2005 **31 déc. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} janv. 2007** **1^{er} nov. 2008**

2,75 %	0,75 %**	3 %***	2 %***	2,25 %***
	+ 0,25 % ***			

* Intégration du boni de prudence.

** Redistribution d'économies.

*** Ajustements négociés par les parties à partir d'une liste de mesures d'économies récurrentes autre que le salaire, les avantages ou bénéfices sociaux.

Rétroactivité

Les salariés à l'emploi le 1^{er} juillet 2003 et toujours à l'emploi le 25 janvier 2005, sauf le salarié retraité, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2003 au 25 janvier 2005. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 25 janvier 2005.

Le salarié qui n'a pas travaillé au cours de toute cette période a droit à un montant établi au prorata de la période d'emploi.

- **Primes**

Soir N : 0,30 \$/heure travaillée après 19 h 30
— salarié dont la journée normale de travail se termine après 19 h 30

Formation d'un nouveau salarié : (0,75 \$) 1 \$/heure

Remplacement d'un inspecteur ou d'un répartiteur : 0,50 \$/heure

Instructeur : 0,50 \$/heure

Dimanche : 25 % du taux normal

Journée de travail comportant 3 étapes : (1,20 \$) 1,30 \$/heure

Amplitude :

cette prime s'établit, pour chaque quart d'heure compris entre 10 h et 12 h, de la façon suivante :

Amplitude	Prime
De 10 h 00 à 10 h 14	(1,00 \$) 1,10 \$
De 10 h 15 à 10 h 29	(1,05 \$) 1,15 \$
De 10 h 30 à 10 h 44	(1,10 \$) 1,20 \$
De 10 h 45 à 10 h 59	(1,15 \$) 1,25 \$
De 11 h 00 à 11 h 14	(1,20 \$) 1,30 \$
De 11 h 15 à 11 h 29	(1,25 \$) 1,35 \$
De 11 h 30 à 11 h 44	(1,30 \$) 1,40 \$
De 11 h 45 à 11 h 59	(1,35 \$) 1,45 \$

Travail autre que l'assignation régulière lors de tempête de neige :

100 % du taux horaire normal pour toutes les heures travaillées à l'intérieur des heures habituelles de son assignation

50 % du taux horaire normal pour toutes les heures à l'extérieur de son assignation en maintenant la garantie de sa journée de travail

Manipulation de bagages : 25 \$/voyage — chauffeur et chauffeur guide, lorsque spécifié sur le bon d'exécution

Boni de mise à la retraite : 35 \$/année de service

- **Allocations**

Uniformes et équipement : fournis par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

15 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal*
2 ans	3 sem.	taux normal*
(7) 5 ans	4 sem.	taux normal*
15 ans	5 sem.	taux normal*
25 ans	6 sem.	taux normal*

* minimum 40 heures/sem.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement ou en tout temps sur recommandation médicale.

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 droit à un congé de 5 semaines après la date de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit aux bénéfices du régime d'assurance salaire.

De plus, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 32 semaines.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 52 semaines de service avant le début du congé a droit à (95 %) 85 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; à la différence entre (95 %) 85 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des 15 semaines de prestations.

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

2. Congé de paternité

40 heures dont 24 heures payées et 16 heures sans solde

3. Congé d'adoption

40 heures payées

En lieu et place du congé ci-dessus prévu, le salarié peut se prévaloir des droits suivants **N**:

L'employeur convient de contribuer financièrement à un congé d'adoption pour la ou le salarié admissible à des prestations d'assurance emploi. L'employeur verse alors 85 % du salaire hebdomadaire de base pour chacune des 2 semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi et un montant égal à la différence entre lesdites prestations et 85 % du salaire hebdomadaire de base pour les 10 semaines suivantes.

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50,2 % par l'employeur et à 49,8 % par le salarié; la prime d'assurance vie pour le retraité est payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1,5 fois le salaire annuel de base. Cependant, le salarié peut obtenir une protection supplémentaire de 20 000 \$ à ses frais.

— mort accidentelle ou mutilation : 5 000 \$, salarié actif

— retraité à l'emploi de la Société le 1^{er} janvier 1971 : montant prévu à la retraite d'après son salaire au 1^{er} janvier 1971 ou 10 000 \$, selon la formule la plus avantageuse

— autre retraité et salarié de 65 ans et plus : 10 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 91 jours de service continu a droit au 1^{er} janvier de chaque année à un crédit de 48 heures.

Les heures non utilisées sont monnayables au 31 décembre de chaque année ou au moment de la prise de retraite dans le cas du salarié qui prend sa retraite en cours d'année.

À la fin de l'année en cours, le salarié qui n'a utilisé aucune des 48 heures de congés de maladie reçoit une compensation supplémentaire équivalant à 16 heures de travail.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour une durée maximale de 17 semaines

Début : 5^e jour ou à compter de la 33^e heure dans le cas du salarié assujéti à la semaine de 4 jours, accident ou maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut mensuel au début de l'invalidité, et ce, pour une période de 2 ans sauf si le salarié est inapte à tout travail rémunéré. Dans un tel cas, les prestations peuvent se poursuivre jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments prescrits jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an, l'excédent est remboursé à 100 %; coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours; frais de chiropractie, acupuncture et physiothérapie, 15 \$ maximum/visite et 30 \$ maximum/radiographie jusqu'à un maximum de 350 \$/personne/an pour l'ensemble des frais et honoraires encourus; remboursement de tous les frais d'ambulance

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais courants et à 50 % des frais de restauration jusqu'à concurrence de 1 000 \$/an/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant paie 6 % de son salaire jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du RRQ, 3,8 % de l'excédent jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) et 6 % de son salaire excédant le MGA; l'employeur paie 6 % du salaire du participant jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du RRQ, 3,8 % de l'excédent jusqu'au MGA et 6 % du salaire du salarié participant excédant le MGA.

La Société de transport de Montréal et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la STM — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (201) 184
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 32 ; hommes : 152
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** personnel de soutien
- **Échéance de la convention précédente :** 11 janvier 2003
- **Échéance de la présente convention :** 6 janvier 2007
- **Date de signature :** 3 février 2005
- **Durée normale du travail**
10 heures/j., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis divisionnaire, 166 salariés

	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
début	/sem. 931,20 \$ (912,40 \$)	/sem. 954,80 \$	/sem. 979,20 \$
après 3 ans	1 005,60 \$ (985,60 \$)	1 031,20 \$	1 057,60 \$

2. Commis divisionnaire principal planification au transport adapté **N**

	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	/sem. 1 126,00 \$	/sem. 1 154,80 \$	/sem. 1 184,00 \$

Augmentation générale

	11 janv. 2004	9 janv. 2005	8 janv. 2006
	2 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 3 février 2005 ainsi que le salarié retraité ou décédé après le 12 janvier 2003 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 12 janvier 2003 au 3 février 2005.

• **Primes**

Soir : (0,65 \$/heure) 3 % du taux horaire normal — entre 15 h et 3 h

Nuit : (0,73 \$/heure) 4 % du taux horaire normal — entre 22 h et 9 h

Dimanche : 25 % du taux horaire normal

Amplitude : le salarié assigné à une fonction dont les 10 heures de travail doivent s'effectuer dans une période de plus de 11 heures reçoit une prime d'amplitude selon le tableau suivant :

Durée	Prime
De 11 h 01 à 11 h 30	30 minutes
De 11 h 31 à 12 h	1 h
De 12 h 01 à 12 h 30	1 h 30

Entraînement **N :** 3 \$/heure

Remplacement : 1 \$/heure — salarié appelé à doubler un autre salarié

Assignment à la base radio : (1 \$/heure) 5 % du taux horaire normal — commis divisionnaire

Tenue des caisses : (300 \$) 400 \$ ou la différence entre (300 \$) 400 \$ et le montant du déficit de la caisse — salarié qui a travaillé 1 an de façon continu

• **Allocations**

Couvre-chaussures : fournis par l'employeur — commis caissier aux assignments affecté comme représentant aux agences et (préposé aux boîtes) commis divisionnaire affecté aux tâches de boîtes

Vêtements de travail : 136,70 \$/an — commis caissier aux assignments et (préposé aux boîtes) commis divisionnaire affectés à du travail d'échange de boîtes à perception

N.B. Les vêtements de travail sont entretenus et remplacés par l'employeur.

• **Jours fériés payés**

11 jours/an

• **Congés personnels**

7 jours maximum/an, payés et déduits du crédit de maladie du salarié ou pris sans solde à son choix s'il n'a plus de crédit

N.B. Le salarié peut s'absenter 7 fois maximum/an et chaque absence est d'au moins 3 heures.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut également bénéficier d'un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives. De plus, la salariée peut ensuite bénéficier d'un congé sans solde dont la durée ne peut se prolonger au-delà de 2 ans à compter du début du congé de maternité.

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

La salariée qui subit une interruption de grossesse, à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Les 5 premières semaines sont rémunérées à 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité sur présentation d'un certificat médical qui en indique la durée, si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Pour chacune des 2 semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, la salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire normal; à la différence entre 95 % de son salaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, et ce, pour chacune des 15 semaines où elle est admissible aux prestations d'assurance emploi; à une indemnité égale à 95 % de son salaire normal pour chacune des 3 semaines qui suivent, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée peut toucher des prestations supplémentaires de chômage dans les cas suivants : insuffisance de semaines d'emploi assurables pour avoir droit aux prestations d'assurance emploi, observation du délai de carence, prestations d'assurance emploi épuisées.

Pendant que la salariée attend la détermination des prestations d'assurance emploi qu'elle aurait pu recevoir, elle a droit chaque semaine à une avance de 35 % de son salaire hebdomadaire. Une fois la détermination faite, les ajustements appropriés sont effectués.

La somme de ces prestations ne peut être supérieure à 95 % du salaire normal.

La salariée qui y a droit conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec.

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

Le salarié a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines consécutives.

De plus, le salarié peut ensuite bénéficier d'un congé sans solde dont la durée ne peut se prolonger au-delà de 2 ans à compter de la naissance.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée de 12 semaines consécutives.

La ou le salarié peut ensuite bénéficier d'un congé parental sans solde pour une période n'excédant pas 40 semaines consécutives.

De plus, la ou le salarié peut ensuite bénéficier d'un congé sans solde n'excédant pas 2 ans à compter du début du congé d'adoption.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

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

2. Congés de maladie

Au début de la 1^{re} journée de la 1^{re} période de paie qui se termine en janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit cumulatif de 120 heures/an, soit 10 heures/mois. Le salarié a droit à 100 % de son salaire normal dès le 1^{er} jour d'absence et jusqu'à concurrence des jours accumulés.

Ce crédit est réduit immédiatement par la portion de la contribution de la Société de transport de Montréal au régime d'assurance salaire qui excède 20 heures/salarié couvert par ce régime au taux de salaire normal et l'excédent est payé au moyen d'un fonds d'assurance.

Les jours ou parties de jour non utilisés au 31 décembre d'une année sont payés au salarié dans la 3^e semaine du mois de janvier suivant au taux de salaire normal en vigueur au 31 décembre précédent.

Les jours accumulés au crédit du salarié sous le régime en vigueur, le 2 janvier 1988, sont bloqués. Ces jours sont payables au salarié ou à ses ayants droit lors de sa mise à la retraite, sa démission, son renvoi ou son décès, et ce, à 100 % du taux normal de son dernier salaire.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Assurance maladie

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

5. Soins dentaires

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

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic et de prévention sans franchise; 80 % des soins de base et 60 % des soins majeurs jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/an/personne assurée après une franchise de 25 \$/an/protection individuelle et 50 \$/an/protection familiale

6. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

10

Alimentation Yvon Ratté inc. (IGA # 308) (Charlesbourg)

et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (71) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 65; hommes : 60
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 10 janvier 2004
- **Échéance de la présente convention :** 22 novembre 2008
- **Date de signature :** 22 novembre 2004

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

• Salaires

1. Aide-caissier

22 nov. 2004	
	/heure
min.	7,60 \$ (7,45 \$)
max.	8,95 \$ (7,90 \$)

2. Commis, 80 salariés

22 nov. 2004	
	/heure
min.	7,75 \$ (7,60 \$)
max.	9,70 \$ (9,25 \$)

3. « Assistant gérant » des viandes

22 nov. 2004	
	/heure
min.	12,00 \$ (8,25 \$)
max.	14,50 \$ (11,50 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

22 nov. 2004	22 sept. 2005	22 sept. 2006	22 sept. 2007
3 %*	2,5 %*	2,5 %*	2,5 %*

* Pour le salarié dont le taux de salaire est égal ou supérieur au taux maximum de sa classification.

N.B. À compter du 22 novembre 2004, le salarié en progression dans l'échelle salariale est intégré dans la nouvelle échelle de salaire au taux immédiatement supérieur à celui qu'il reçoit à ce moment.

Le salarié dont le taux est égal ou supérieur à l'ancienne échelle de salaire est intégré dans la nouvelle échelle et doit avoir une augmentation minimum de 0,10 \$/heure, sinon il passe à l'échelon supérieur.

Montant forfaitaire

Le salarié au maximum et hors échelle de la nouvelle échelle salariale a droit à un montant équivalant à 2 % du salaire gagné dans la période du 10 janvier 2004 au 22 novembre 2004.

• **Primes**

Nuit : 0,80 \$/heure

Boni de Noël : Au plus tard le 15 décembre de chaque année, le salarié qui a 5 ans et plus de service continu a droit, à titre de boni de Noël, à un montant équivalant à 1,5 % du salaire gagné par le salarié pendant la période du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Remplacement :

(3 \$) 4 \$/j, maximum (15 \$) 20 \$/sem. — salarié régulier affecté à une classification supérieure à la sienne pendant 1 jour

(7 \$) 10 \$/j, (35 \$) 50 \$/sem. — salarié régulier qui remplace le gérant d'un service pour 1 journée, et ceci à la demande du gérant, excluant la journée de congé hebdomadaire à moins que le salarié assume les responsabilités du gérant

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : (1 paire/an) 85 \$/an maximum — services des viandes, de l'épicerie, des fruits et légumes et de la boulangerie

Uniformes et vêtements de travail : fournis selon les modalités prévues

• **Jours fériés payés**

8 jours/an

• **Congés mobiles**

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

SALARIÉ RÉGULIER

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

* Plus un boni équivalant à une demi-paie payable à la première semaine de vacances du salarié.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé (qui ne doit pas dépasser 70 semaines après la fin de la grossesse) sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin, mais qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant en conformité aux législations provinciales et 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.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire et un régime de soins dentaires pour le salarié régulier et le salarié à temps partiel qui a 1 an de service et qui a conservé une moyenne de 27 heures de travail/semaine pendant l'année.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La part du salarié est appliquée en premier lieu à l'assurance salaire de courte durée.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à 5 jours/an de congé de maladie, 6 jours/an à compter du 1^{er} décembre 2004.

Le salarié à temps partiel qui a 3 mois d'ancienneté et qui travaille en moyenne 25 heures/semaine a droit à 8 heures/an de congé de maladie, 12 heures/an à compter du 1^{er} décembre 2004.

Le salarié à temps partiel qui a 3 mois d'ancienneté et qui travaille en moyenne 30 heures/semaine et plus a droit à 12 heures/an de congé de maladie, 20 heures/an à compter du 1^{er} décembre 2004.

Les congés de maladie non utilisés sont payés au salarié le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : les prestations sont versées hebdomadairement pendant 17 semaines.

Début : 1^{er} jour, accident; 6^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : les prestations prévues sont réduites des rentes initiales payables en vertu du Régime de rentes du Québec. Par ailleurs, si la somme des prestations mensuelles ainsi obtenue et des revenus d'autres sources excèdent 90 % du salaire admissible au début de l'invalidité, les prestations mensuelles sont réduites de tel excédent. Les prestations sont versées pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

Début : après les prestations de courte durée.

3. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (0,15 \$) 0,17 \$/heure normale travaillée/salarié et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de fiducie du régime des soins dentaires des membres des TUAC du Québec. L'employeur s'engage à maintenir la protection du régime à (60 %) 80 %.

4. Régime de retraite

Cotisation : pour chaque 1 \$ déposé par le salarié dans la caisse de retraite de l'employeur ou dans le Fonds de solidarité de la FTQ, l'employeur verse la moitié de la mise du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 3,75 \$/sem., 5 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2005.

Le salarié peut contribuer aux 2 régimes, mais la participation maximale de l'employeur est de 3,75 \$/sem., 5 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2005.

18

11

**IGA Tremblant (Marché Robert Tellier inc.)
(Mont-Tremblant)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, local 599 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 84; hommes : 66
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 10 février 2005
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.
Équipe de nuit
8 heures/j, 40 heures/sem.
Salariés à temps partiel
moins de 40 heures/sem.

• Salaires

1. Emballeur

<u>1^{er} janv. 2004</u>	
	/heure
début	7,50 \$ (7,30 \$)
après 36 mois (après 60 mois)	8,50 \$ (8,30 \$)

2. Commis et caissier, 69 salariés

<u>1^{er} janv. 2004</u>	
	/heure
début	7,50 \$ (7,05 \$)
après 36 mois (après 60 mois)	9,40 \$ (9,40 \$)

3. Boucher responsable de la poissonnerie

<u>1^{er} janv. 2004</u>	
	/heure
début	10,25 \$ (9,85 \$)
après 36 mois (après 60 mois)	13,50 \$ (13,50 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2004

variable

Rétroactivité

Le salarié au service de l'employeur le 10 février 2005 a droit à une rétroactivité pour toutes les clauses comportant un indice monétaire, et ce, pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 10 février 2005. La rétroactivité est versée au salarié dans les 30 jours suivant le 10 février 2005.

Montant forfaitaire

Le salarié qui n'a pas reçu d'augmentation de salaire depuis 12 mois parce qu'il a atteint le sommet de l'échelle salariale, a droit à un montant égal à 3,5 % du salaire effectivement gagné dans les 12 derniers mois.

• Primes

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

Remplacement du chef d'équipe : 10 % du salaire/jour de remplacement — à l'exception du congé hebdomadaire du chef d'équipe

Boni de Noël :

SALARIÉ RÉGULIER

Le salarié à l'emploi le 15 décembre de chaque année et embauché avant le 1^{er} septembre précédent a droit à (150 \$) 160 \$/an, 170 \$/an à compter de 2005, 180 \$ en 2006, 190 \$ en 2007 et 200 \$ en 2008.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Le salarié à l'emploi le 15 décembre de chaque année et embauché avant le 1^{er} septembre précédent et qui effectue sur une base régulière 30 heures et moins/semaine, excluant toute forme de temps supplémentaire a droit à 80 \$/an, 85 \$/an à compter de 2005, 90 \$ en 2006, 95 \$ en 2007 et 100 \$ en 2008.

Le salarié qui effectue plus de 30 heures/semaine sur une base régulière a droit au boni de Noël au prorata des heures travaillées, exclusion faite du temps supplémentaire.

Le boni de Noël est payable le ou vers le 15 décembre.

N.B. Le boni de Noël est offert sous la forme d'un bon d'achat.

Assignment dans une classe supérieure :

(0,92 \$) 0,90 \$/heure — salarié à temps partiel tenu de remplir une assignation dans une classe supérieure à la sienne pour plus de 4 heures

31 déc. 2005 **31 déc. 2006** **31 déc. 2007** **31 déc. 2008**

0,93 \$/heure 0,96 \$/heure 0,99 \$/heure 1 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité : salariés de la boucherie et de la réception de la marchandise
(100 \$) 110 \$/an — salarié régulier
(70 \$) 80 \$/an — salarié à temps partiel

• Jours fériés payés

10 jours/an

N.B. Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à 0,004 du salaire gagné durant l'année de référence.

• Congés annuels payés

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui prend ses vacances entre le 15 octobre et le 1^{er} décembre et du 15 avril au 30 mai, excluant le congé férié de Pâques, a droit à 1 jour supplémentaire de congé annuel payé/semaine entière de vacances prise pendant ces périodes.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés
1 jour/an — salarié à temps partiel

3. Congé d'adoption

2 jours payés
1 jour/an — salarié à temps partiel

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe.

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

N.B. Le salarié à temps partiel qui fait en moyenne 20 heures et plus/semaine dans une période de 12 mois est éligible à l'assurance groupe aux mêmes conditions que le salarié régulier.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit annuel de congés de maladie selon le tableau suivant :

Ancienneté	Congés
1 an	40 heures
5 ans	56 heures

Les jours non utilisés au 31 mars sont payés au salarié le ou vers le 15 avril de la même année.

N.B. Le salarié qui a moins de 1 an d'ancienneté a droit à 0,5 jour/mois effectivement travaillé jusqu'à un maximum de 24 heures.

Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés en jours de congés personnels occasionnels pris en début de semaine selon les modalités prévues.

12

La Ville de Châteauguay et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1299 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 76
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 %; hommes : 98 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 10 février 2005
- **Durée normale du travail**
4 jours/sem., 36 heures/sem.
- **Salaires**

1. Appariteur concierge

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2007
début	/heure 17,25 \$ (16,91 \$)	/heure 17,51 \$	/heure 17,95 \$	/heure 18,31 \$
après 3 ans	20,30 \$ (19,90 \$)	20,60 \$	21,12 \$	21,54 \$

2. Concierge, pourvoyeur et autres occupations, 9 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2007
début	/heure 17,92 \$ (17,57 \$)	/heure 18,19 \$	/heure 18,64 \$	/heure 19,01 \$
après 3 ans	21,07 \$ (20,66 \$)	21,39 \$	21,92 \$	22,36 \$

3. Technicien/usine d'épuration

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2007
début	/heure 21,68 \$ (21,25 \$)	/heure 22,01 \$	/heure 22,56 \$	/heure 23,01 \$
après 3 ans	25,49 \$ (24,99 \$)	25,87 \$	26,52 \$	27,05 \$

Augmentation générale

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

20

• Primes

Soir : 3 fois le différentiel existant entre chacune des classes pour chacune des heures de son quart lorsqu'il est assigné au quart de soir

Nuit : 3 fois le différentiel existant entre chacune des classes pour chacune des heures de son quart lorsqu'il est assigné au quart de nuit

Chef d'équipe : 4 fois le différentiel existant entre chacune des classes

• Allocations

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

Vêtements : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Outils : (300 \$) 350 \$/an $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2006}{400 \text{ $/an}}$ — mécanicien et soudeur de l'atelier mécanique

(150 \$) 175 \$/an $\frac{1^{\text{er}} \text{ janv. } 2006}{200 \text{ $/an}}$ — homme de service

• Jours fériés payés

7 jours/an + la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

• Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	72 heures	taux normal
3 ans	108 heures	taux normal
5 ans	144 heures	taux normal
7 ans	151 heures	taux normal
9 ans	158 heures	taux normal
11 ans	166 heures	taux normal
13 ans	173 heures	taux normal
14 ans	180 heures	taux normal
16 ans	187 heures	taux normal
18 ans	194 heures	taux normal
20 ans	202 heures	taux normal
22 ans	209 heures	taux normal
24 ans	216 heures	taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié permanent a droit à un boni de vacances de 40 \$/année de service. Le boni est versé le 1^{er} juillet de chaque année.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde à condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur

recommandation du médecin traitant. Toutefois, elle doit cesser de travailler à compter de la 6^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. Elle doit revenir au travail dans les 120 jours suivant l'accouchement.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 12 mois.

2. Congé de paternité

4 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Au début de janvier de chaque année, (10 jours) 2 semaines de 36 heures chacune de maladie sont payées au taux normal au salarié permanent. Ces jours peuvent être utilisés pour combler le délai de carence de l'assurance salaire.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur

La contribution réelle du salarié participant est de 7 % du salaire normal de base, mais la contribution attribuable est de 9 %. L'excédent de 2 % est payé par l'employeur. La contribution de l'employeur est de 9 %.

13

**La Ville de Saint-Hyacinthe
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 4636 — SCFP**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (100) 110

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6; hommes : 104

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : ouvriers

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

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

• **Date de signature** : 23 février 2005

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

• Salaires

1. Préposé à l'entretien

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 14,80 \$ (14,51 \$)	/heure 15,17 \$	/heure 15,55 \$	/heure 16,02 \$
après 25 mois	17,41 \$ (17,07 \$)	17,85 \$	18,30 \$	18,85 \$

2. Préposé aux loisirs et autres occupations, 24 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 15,35 \$ (15,05 \$)	/heure 15,73 \$	/heure 16,13 \$	/heure 16,61 \$
après 25 mois	18,06 \$ (17,71 \$)	18,51 \$	18,97 \$	19,54 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
début	/heure 18,14 \$ (17,78 \$)	/heure 18,59 \$	/heure 19,49 \$	/heure 20,08 \$
après 25 mois	21,34 \$ (20,92 \$)	21,87 \$	22,93 \$	23,62 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 23 février 2005 et le salarié retraité depuis le 1^{er} janvier 2003 ont droit à la rétroactivité des salaires. Le montant est payé dans les 45 jours suivant le 23 février 2005.

Ajustements

Technicien de procédé et technicien en instrumentation et contrôle 1^{er} janv. 2005
0,50 \$/heure

Montant forfaitaire

Le salarié permanent ou à l'essai, à l'emploi le 23 février 2005, a droit à un boni de signature de 500 \$. Le montant est versé dans les 45 jours suivant le 23 février 2005.

• Primes

Soir : (4 % du salaire horaire de gardien) 1^{er} janv. 2005
0,67 \$/heure 0,69 \$/heure

1^{er} janv. 2006
0,71 \$/heure

Nuit : (4 % du salaire horaire de gardien) 1^{er} janv. 2005
0,67 \$/heure 0,89 \$/heure

1^{er} janv. 2006
0,92 \$/heure

Fin de semaine : 0,30 \$/heure — entre 0 h 01 le samedi et 24 h le dimanche

Opération du marteau-piqueur [N] : 1^{er} janv. 2005 0,69 \$/heure 1^{er} janv. 2006 0,71 \$/heure
0,67 \$/heure

Disponibilité : 1 \$/heure 1^{er} janv. 2005
— opérateur de l'usine d'épuration 1,25 \$/heure

Chef d'équipe : montant équivalant à la différence entre le taux de chef d'équipe/voirie et celui de (chauffeur) préposé — mécanicien, menuisier et électricien

Remplacement d'un employé cadre : 2 \$/heure, maximum 40 heures/sem.

Élagage [N] : 1^{er} janv. 2005
1 \$/heure

• Allocations

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

Bottines de sécurité : 100 \$/an maximum 1^{er} janv. 2005
120 \$/an maximum

Outils personnels :

1^{er} janv. 2005
300 \$/an maximum 400 \$/an maximum
— mécanicien/département mécanique

150 \$/an maximum
— menuisier/département de l'entretien des édifices

1^{er} janv. 2005
75 \$/an maximum 150 \$/an maximum
— électricien, mécanicien de machines fixes et technicien en mécanique du bâtiment/département de l'entretien des édifices

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		2003-2004	2005-2006
1 an	1	2 sem.	4,0 % ou taux normal
2 ans	2	3 sem.	6,0 % ou taux normal
7 ans	7	4 sem.	8,0 % ou taux normal
15 ans	15	5 sem.	10,0 % ou taux normal
—	17 [N]	5 sem. + 1 j	10,4 % ou taux normal
—	19 [N]	5 sem. + 2 j	10,8 % ou taux normal
—	21 [N]	5 sem. + 3 j	11,2 % ou taux normal
—	23 [N]	5 sem. + 4 j	11,6 % ou taux normal
25 ans	25	6 sem.	12,0 % ou taux normal

Congés supplémentaires

Le salarié qui travaille un ou des jours ouvrables de fin de semaine régulièrement selon un horaire de travail a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances rémunérées à son taux normal ou au taux de 2 % du salaire gagné durant l'année civile précédente, soit le plus avantageux des deux.

Cependant, le salarié qui bénéficie de plus de 6 semaines de vacances se voit monnayer tout excédent de 30 jours ouvrables, maximum 5 jours ouvrables, lors de sa 1^{re} semaine complète de vacances.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 18 semaines. Ce congé est accordé conformément à la Loi sur les normes du travail.

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

2. Congé de paternité

(2) 3 jours payés

3. Congé d'adoption [N]

3 jours payés

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

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie en entier la prime de l'assurance salaire de longue durée; l'employeur paie la prime des autres couvertures jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale incluant celle de l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : taux horaire normal multiplié par 2 080 heures ajusté au 1 000 \$ suivant, établi au mois de janvier de chaque année

2. Congés de maladie

Au 1er janvier de chaque année, le salarié permanent ou à l'essai a droit à un crédit de 8 jours. Ces jours sont utilisés pour combler le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire de courte durée. À l'épuisement de la banque annuelle de 8 jours, toute absence de 3 jours consécutifs ou moins est sans solde. À la fin de chaque année, les jours non utilisés sont monnayés au taux alors en vigueur.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal jusqu'au 119e jour civil d'invalidité

Début : 4e jour d'invalidité

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire normal brut mensuel jusqu'à un maximum de (2 100 \$) 2 500 \$/mois

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,4 % du salaire normal

De plus, le salarié verse jusqu'au 31 décembre 2007 une cotisation spéciale temporaire de 0,6 % du salaire ordinaire destinée à l'amortissement du passif actuariel attribuable à l'abaissement de la retraite facultative sans pénalité actuarielle de 62 à 61 ans.

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 186; hommes : 135

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : bureau, technique, professionnel et métiers/services

• 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

BUREAU, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

7 heures/j, 35 heures/sem.

MÉTIERS/SERVICES

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

N.B. Au cours des 10 semaines précédant la fête du Travail, la durée de la semaine normale de travail est réduite de 3 heures sans réduction de salaire pour les salariés dont la durée de la semaine normale est de 35 heures et plus.

• Salaires

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis de bureau et commis magasinier

1er juin 2004	
	/heure
éch. 1	15,41 \$ (14,32 \$)
éch. 4	17,26 \$
(éch. 7)	(16,29 \$)

2. Secrétaire et autres occupations, 57 salariés

1er juin 2004	
	/heure
éch. 1	16,03 \$ (14,43 \$)
éch. 5	18,49 \$
(éch. 7)	(16,83 \$)

3. Technicien en informatique et technicien de l'application technologique et informatique

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

N.B. Au 1er juin 2004, nouvelle structure salariale pour le groupe bureau et regroupement de certaines occupations.

PROFESSIONNELS

1. Agent d'admission et d'inscription, agent de la gestion financière et autres occupations

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

14

École de technologie supérieure (Montréal) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3187 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (218) 321

2. Agent de développement à la formation, agent de développement pédagogique et autres occupations, 35 salariés

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

MÉTIERS/SERVICES

1. Préposé à l'entretien général et gardien de sécurité, 15 salariés

1 ^{er} juin 2004	
	/heure
éch. 1	15,41 \$ (15,79 \$)
éch. 4	17,26 \$ (15,79 \$)

2. Mécanicien d'entretien

1 ^{er} juin 2004	
	/heure
éch. 1	17,87 \$ (19,97 \$)
éch. 8	22,18 \$ (19,97 \$)

N.B. Au 1^{er} juin 2004, nouvelle structure salariale pour le groupe métiers/services et regroupement de certaines occupations.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2004	1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005	1 ^{er} déc. 2006	1 ^{er} déc. 2007
2,6 %	2 %*	2 %*	2 %*	2 %*

* Cette majoration constitue une avance par rapport aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

• Primes

Soir : (0,60\$) 0,62 \$/heure*

— salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal de travail se situe entre 15 h et 24 h

Nuit : — salarié dont la moitié et plus de l'horaire normal de travail se situe entre 0 h et 8 h

Ancienneté	Prime
Moins de 5 ans	11 % du taux horaire
5 ans à 9 ans	12 % du taux horaire
10 ans et plus	14 % du taux horaire

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*

— salarié du groupe métiers et services agissant de façon continue et régulière ou de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(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 \$) 1 810 \$/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

Samedi : 25 % du taux normal

Dimanche : 50 % du taux normal

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

• Allocations

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

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur — homme de métier, préposé à l'entretien général et salarié affecté à la réception des marchandises

• Jours fs 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
15 ans	21 jours	taux normal
17 ans	23 jours	taux normal
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.

Sur présentation d'un certificat médical qui en indique la durée, la salariée a droit à un congé 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.

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 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.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde 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.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a complété 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.

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à 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 accumulé 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 légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de congé 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 le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de 10 semaines. Durant ce congé, la ou le salarié bénéficie des avantages prévus ci-dessus.

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 normal de travail.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

15

**La Petite Ardoise de Rosemère
et
Le Syndicat des travailleuses en C.P.E.-région
Laurentides — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (29) 116
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 114; hommes : 2
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2006
- **Date de signature :** 17 janvier 2005
- **Durée normale du travail**
(9) 7 ou 8,5 heures/j, (36) 35 ou 34 heures/sem.
- **Cuisinière**
7 heures/j, 35 heures/sem.
- **Coordonnateur/milieu familial/service éducatif, coordonnateur/milieu familial, secrétaire et commis comptable**
(7) 8,5 heures/j, (35) 34 heures/sem.

• **Salaires**

1. Secrétaire

1 ^{er} avril 2003	
	/heure
échel. 1	11,20 \$ (10,98 \$)
échel. 6	13,90 \$ (13,63 \$)

2. Éducateur formé, 18 salariés

1^{er} avril 2003

	/heure
échel. 1	13,86 \$ (13,59 \$)
échel. 10	18,36 \$ (18,00 \$)

Augmentation générale

1^{er} avril 2003

2 %

• Jours fériés payés

13 jours/an

N.B. En compensation des jours fériés payés, le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel sont payés sur chaque paie par une indemnité égale à 6,3 % du salaire.

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui n'a pas été en fonction pendant l'année de référence au complet est payé par une indemnité égale à 2 % du salaire gagné pendant la période de référence, et ce, pour chacune des semaines de congés annuels payés auxquelles il a droit. En aucun cas, le salarié ne peut recevoir moins de 4 % du salaire gagné.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

Le CPE adhère au régime provincial de congé de maternité financé par le gouvernement provincial afin de permettre aux salariées enceintes admissibles de bénéficier de prestations supplémentaires d'assurance emploi ayant pour effet de maintenir 93 % de leur revenu pour une durée de 20 semaines.

Sur présentation d'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.

La salariée a également droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, mais ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du moment où le congé de maternité entre en vigueur.

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

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

À la suite de son congé de maternité, la salariée qui le désire et qui en fait la demande par écrit peut obtenir un congé supplémentaire sans solde, à temps plein ou à temps partiel, selon sa demande, d'une durée maximale de 2 ans.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

3. Congé d'adoption

5 jours payés

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Dans le cadre du régime provincial, une partie du coût est assumé par une subvention. La subvention est répartie entre les salariés afin de diminuer la prime applicable à chacun d'un montant proportionnel à son salaire. Le solde de la prime est assumé selon ce qui suit.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La part du salarié est appliquée prioritairement à la prime d'assurance salaire de longue durée.

1. Congés de maladie et/ou personnels

Au 1^{er} avril de chaque année, la salariée à temps complet a droit à un crédit de 12 jours.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au salarié au plus tard le 15 avril de l'année en cours, et ce, au taux de salaire alors en vigueur.

N.B. En compensation des congés de maladie et/ou personnels, le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel sont payés sur chaque paie par une indemnité égale à 5,8 % du salaire.

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.

26

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.