

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2005-09-28) 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 36

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signés ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2005-09-28)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
B.C.H. Unique inc. (Saint-Martin)	Le Syndicat des travailleurs du plastique de Beauce — CSN	1	5
BOIS			
Scierie Gallichan inc. (Launay)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057-42 — FTQ	2	6
Produits forestiers Bellerive Ka'N'Enda inc., usine de déroulage (Mont-Laurier)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	3	7
Industries Norbord inc., division Val-d'Or	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	4	8
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
De Luxe Produits de Papier inc. (Montréal-Est)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 1103 — FTQ	5	9
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Vulcan contenants (Québec) Itée (Lachine)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 — FTQ	6	11
Groupe Canam inc. (Saint-Gédéon-de-Beauce)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 — FTQ	7	12
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
C.P.S. Industrie inc. (Pointe-Claire)	L'Association des employés d'Industries C.P.S.	8	14
Manac inc. (Saint-Georges)	Les Métallurgistes unis d'Amérique — FTQ	9	15

Employeur	Syndicat	N°	Page
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Granirex inc. (Thetford-Mines), filiale à part entière de Dupont Canada	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Granirex — CSN	10	16
INDUSTRIES CHIMIQUES			
Pétromont, société en commandite par Pétromont inc., usine pétrochimique (Varennnes)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 162Q — FTQ	11	17
Pétromont, société en commandite par Pétromont inc. (Montréal-Est)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 7-Q — FTQ	12	18
COMMERCE DE GROS Produits agricoles			
T. Lauzon ltée (Montréal)	L'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 — FTQ	13	19
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
La Société des alcools du Québec	Le Syndicat des employés de magasins et de bureau de la Société des alcools du Québec SEMBSAQ — CSN	14	20
SERVICES AUX ENTREPRISES			
Crop inc. (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Crop — CSN	15	22
Forintek Canada Corp (Sainte-Foy)	L'Alliance de la fonction publique du Canada — FTQ	16	23
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
Ville de Gatineau	Le Syndicat des cols bleus de Gatineau — CSN	17	24
Ville de Québec	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1179 — FTQ	18	25
Ville de Laval	La Fraternité des policiers de Laval inc.	19	26
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
Université de Sherbrooke (Sherbrooke)	Le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke	20	28
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Loews Hôtel Vogue (Montréal)	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	21	30
Cara cuisine de l'air (Dorval)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 698 — FTQ	22	31
Hôtel Tadoussac (1984) inc. (Tadoussac)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	23	32

Employeur	Syndicat	N°	Page
AUTRES SERVICES			
L'Association des entrepreneurs pétroliers du Québec (A.E.P.Q.) inc. (régions de Montréal, Québec, Mauricie-Bois Francs, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Côte-Nord)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ	24	33
La Coopérative de services à domicile l'Islet Nord-Sud (Saint-Damase)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	25	34
NOTES TECHNIQUES			36

**B.C.H. Unique inc. (Saint-Martin)
et
Le Syndicat des travailleurs du plastique de Beauce
— CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 109
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55; hommes : 54
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2006
- **Date de signature :** 22 avril 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

Quart de soir

10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Salarié du service de coulage, de l'assemblage et de l'expédition, de l'imprimerie/sérigraphie, commissionnaire et « lazer », 65 % des salariés

	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005
début	/heure 9,48 \$ (9,21 \$)	/heure 9,75 \$
après 45 jours	13,67 \$ (13,40 \$)	13,94 \$

2. Programmeur « 5 axes »

	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005
/heure	/heure 18,07 \$ (17,80 \$)	/heure 18,34 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005
	0,27 \$/heure	0,27 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} août 2004 au 22 avril 2005. La rétroactivité est versée par chèque séparé avec la paie de la semaine suivant le 22 avril 2005.

• **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe : 0,35 \$/heure 1^{er} août 2004
0,50 \$/heure

• **Allocations**

Chaussures et bottes de sécurité N :

50 \$/année — sableur à eau, pour l'achat de bottes imperméables

75 \$/année — préposé à la préparation de la pâte, pour l'achat d'une paire de chaussures

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut toutefois débuter avant le début de la 16^e semaine de la date prévue de l'accouchement.

À l'épuisement des 18 semaines de congé prévues par la Loi, la salariée qui le désire peut se prévaloir d'un congé supplémentaire d'un maximum de 26 semaines pour s'occuper de son enfant, et ce, selon les modalités prévues.

2. Congé de naissance

(1 jour payé) 5 jours dont 2 sont payés si la ou le salarié est à l'emploi depuis au moins 60 jours.

3. Congé d'adoption

(1 jour payé) 5 jours dont 2 sont payés si la ou le salarié est à l'emploi depuis au moins 60 jours.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie entièrement la prime pour l'assurance vie et l'assurance maladie, et ce, jusqu'à un maximum de 50 % de la prime totale de l'assurance groupe; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel ajusté au 1 000 \$ suivant, maximum 75 000 \$

— mort accidentelle et mutilation : 1 fois le salaire annuel ajusté au 1 000 \$ suivant, maximum 75 000 \$

conjoint : 5 000 \$

— enfant de plus de 48 heures à 21 ans ou 25 ans si étudiant : 2 000 \$

N.B. L'indemnité est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans et l'indemnité prévue en cas de mort accidentelle et mutilation cesse à l'âge de 70 ans ou à la retraite si antérieure.

2. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période d'essai a droit à 1 jour de congé de maladie/500 heures normales travaillées cumulables jusqu'à concurrence de 12 jours/année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 1,5 % du salaire hebdomadaire du salarié, et ce, dans le REER de chaque personne salariée. Le salarié contribue pour un montant minimum égal à (une demie de 1 %) 1,5 % de son salaire hebdomadaire.

2

6

**Scierie Gallichan inc. (Launay)
et
Le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier, section locale 3057-42 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 130
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 16 novembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 16 novembre 2010
- **Date de signature :** 20 juin 2005
- **Durée normale du travail**

Départements du sciage, du rabotage et de la cour et séchoir

45 heures/sem. — jour
40 heures/sem. — nuit

Département de mécanique/entretien

42,5; 46; 46,5 ou 47 heures/sem.

Département de sécurité des installations

24 heures/sem. — jour
37 heures/sem. — nuit

• Salaires

1. Journalier et autres occupations, 20 salariés

17 nov. 2004 13 nov. 2005 12 nov. 2006 11 nov. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure
17,19 \$ (16,85 \$)	17,53 \$	17,88 \$	18,24 \$

9 nov. 2008 8 nov. 2009

/heure	/heure
18,69 \$	19,16 \$

2. Électromécanicien « A » [N]

17 nov. 2004 13 nov. 2005 12 nov. 2006 11 nov. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure
22,72 \$	23,17 \$	23,64 \$	24,11 \$

9 nov. 2008 8 nov. 2009

/heure	/heure
24,71 \$	25,33 \$

Augmentation générale

17 nov. 2004 13 nov. 2005 12 nov. 2006 11 nov. 2007

2 %	2 %	2 %	2 %
-----	-----	-----	-----

9 nov. 2008 8 nov. 2009

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

Rétroactivité

Le salarié, à l'emploi le 20 juin 2005, a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 17 novembre 2004 au 20 juin 2005.

• Primes

Soir [N] : 0,20 \$/heure

Nuit [N] : 0,30 \$/heure

Entretien : 9,50 \$ ou valeur équivalente à 50 % du taux horaire moyen normal pondéré des salariés visés selon le plus avantageux des deux — salarié responsable de l'entretien des machines et équipements sous sa responsabilité

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congé personnel [N]

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,0 %
2 ans	3 sem.	6,0 %
5 ans	4 sem.	8,0 %
10 ans	4 sem.	8,5 %
15 ans	4 sem.	9,0 %
20 ans	5 sem.	10,0 %
25 ans [N]	5 sem.	11,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : le salarié paie 10 \$/sem./protection individuelle ou familiale

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$

— décès accidentel : 50 000 \$

— mutilation accidentelle : montant variable selon la perte subie

— conjoint : 5 000 \$

— enfant de moins de 19 ans, ou 26 ans dans le cas d'un étudiant à plein temps : 2 500 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : 50 000 \$ maximum par tranche de 10 000 \$

N.B. Ce régime facultatif est résilié à l'âge de 65 ans ou au moment de la retraite.

2. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % des gains mensuels jusqu'à un maximum de 2 000 \$/mois

Début : après 17 semaines d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 90 % des médicaments sur ordonnance ; frais d'acupuncture, massothérapeute, naturopathe, orthothérapeute, ostéopathe, podiatre, podologue, psychologue/travailleur social, chiropraticien, orthophoniste et physiothérapeute jusqu'à un maximum global de 445 \$/année

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de diagnostic/prévention, à 80 % des soins de base et à 60 % des soins majeurs jusqu'à concurrence de 1 000 \$/année ; à 50 % de frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 1 500 \$

5. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'un examen jusqu'à un maximum de 50 \$/24 mois; frais de lunettes jusqu'à un maximum de 150 \$/24 mois

6. Régime de retraite

L'employeur verse un montant égal à 50 % de la cotisation du salarié jusqu'à un maximum de (300 \$) 375 \$, 450 \$ pour l'année 2006 et 500 \$ pour les années subséquentes.

3

Produits forestiers Bellerive Ka'N'Enda inc., usine de déroulage (Mont-Laurier)

et

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 80
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 30 %; hommes : 70 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2008
- **Date de signature :** 17 juin 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide écorceur, journalier et autres occupations, 30 % des salariés

1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
/heure 13,55 \$ (13,36 \$)	/heure 13,82 \$

2. Électromécanicien

1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
/heure 21,42 \$ (21,00 \$)	/heure 21,85 \$

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2004	1 ^{er} déc. 2005
variable	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} décembre 2004 au 17 juin 2005.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC province de Québec, 1992 = 100

Indice de base : 2006 — septembre 2005 à août 2006
2007 — septembre 2006 à août 2007

Mode de calcul

2006

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC de septembre 2006 à août 2007 par rapport à celle de septembre 2005 à août 2006 est payé en y ajoutant une demie de 1 %.

2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaires le 1^{er} décembre 2006 et le 1^{er} décembre 2007.

• Primes

Soir et nuit : 0,45 \$/heure — entre 15 h 45 et 7 h

Ancienneté : les salariés qui ont 25 ans et plus d'ancienneté et qui occupent les postes énumérés ci-dessous ont droit aux primes suivantes :

	1 ^{er} déc. 2004
Opérateur épissoir latéral « Fisher »	0,15 \$/heure
Classificateur de billots	0,25 \$/heure
Classeur coupons/99 pouces/ligne 110 pouces, opérateur couteau à paquets <i>bunch</i> , dérouleur/ligne 66 pouces, opérateur couteau à défauts <i>defect</i> /ligne 110 pouces, opérateur chariot élévateur, opérateur couteau recoupe, opérateur couteau « Monguzzi » et applicateur de colle	0,30 \$/heure

N.B. La prime d'ancienneté est applicable pour 1 an, soit du 1^{er} décembre 2004 au 30 novembre 2005 seulement.

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Chaussures de sécurité : (100 \$/année maximum, selon les besoins normaux de la tâche) l'employeur remet au salarié une note de crédit au montant de 125 \$ maximum plus les taxes, et ce, après entente avec le superviseur

Coffre à outils :

250 \$/année — salarié de l'entretien
4 000 \$ une fois la période de probation terminée — mécanicien et électromécanicien, pour l'achat de leurs outils

N.B. Le coffre à outils du mécanicien et de l'électromécanicien demeure la propriété de l'employeur pendant les 24 mois qui suivent la fin de la période de probation du salarié.

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congé mobile** N

1 jour/année — à compter du 1^{er} décembre 2007

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans le REER du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec, et ce, pour chaque salarié qui cotise pour un montant pendant la même période. La contribution de l'employeur est égale à celle du salarié et ne dépasse pas 10 \$/semaine travaillée, maximum (100 \$) 250 \$/année civile.

**Industries Norbord inc., division Val-d'Or
et
Teamsters Québec, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (117) 125

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 2; hommes : 123

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production et maintenance

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

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

- **Date de signature :** 10 juin 2005

- **Durée normale du travail**

Salariés du groupe 1

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

Salariés des groupes 2 et 3

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier/ finition

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 19,24 \$ (18,68 \$)	/heure 19,82 \$	/heure 20,41 \$

2. Conducteur gaufriers et autres occupations, 60 salariés

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 20,26 \$ (19,67 \$)	/heure 20,87 \$	/heure 21,49 \$

3. Électricien industriel I et autres occupations

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 23,67 \$ (22,74 \$)	/heure 24,38 \$	/heure 25,11 \$

Augmentation générale

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

Ajustements

Électricien industriel 1, mécanicien mach. roulante 1, mécanicien affûteur 1, mécanicien entretien prév. 1, mécanicien industriel 1 et menuisier 1

1^{er} janv. 2005
0,25 \$/heure

- **Primes**

(Soir : 0,30 \$/heure — de 16 h à 24 h)

(Nuit : 0,40 \$/heure — de 0 h à 8 h ou de 19 h 30 à 7 h 30)

1^{er} juill. 2006

Soir et nuit : 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure — de 16 h à 24 ou 19 h 30 à 7 h 30

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : (270 \$) 400 \$/année — salarié du département de l'entretien qui a complété 1 an de travail

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

• Jours fériés payés

10 jours/année — salariés des groupes 2 et 3
4 jours/année — salariés du groupe 1

• Congés mobiles

5 jours/année qui sont utilisés ou monnayés au choix du salarié — salarié du groupe 1

N.B. De plus, les salariés des groupes 1, 2 et 3 ont droit à (2) 3 congés flottants/année.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance maladie et le régime de soins dentaires; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de courte durée et de longue durée

1. Assurance vie

Indemnité :

— conjoint : 8 000 \$
— enfant : 4 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : (70 %) 50 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 550 \$ /sem.

LONGUE DURÉE

Prestation : (70 %) 60 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum 2 500 \$ /mois

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des honoraires de chiropraticien 35 \$/visite, maximum 20 visites/personne assurée/année; 100 % des honoraires de massothérapeute, naturopathe, ostéopathe, podiatre et autres spécialistes admissibles, maximum 20 visites/personne assurée/spécialité; autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des prothèses dentaires maximum 1 250 \$ /année

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de lunettes jusqu'à un maximum de 225 \$/24 mois; remboursement à 100 % d'un examen de la vue à tous les 24 mois

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié qui a complété 1 an de service continu doit verser un minimum de 2,5 % de ses gains mais il pourra modifier sa contribution par tranche de 0,5 % le 1^{er} décembre de chaque année pour être effectif au 1^{er} janvier suivant. L'employeur contribue entre 2,5 % et (4 %) 5 % du taux horaire/salarié participant en autant que le salarié contribue un montant égal ou supérieur.

5

9

De Luxe Produits de Papier inc. (Montréal-Est) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section 1103 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (173) 148

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 6; hommes : 142

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 17 juin 2005

• Échéance de la présente convention : 17 juin 2010

• Date de signature : 25 juillet 2005

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

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

• Salaires

1. Aides généraux

18 juin 2005	18 juin 2006	18 juin 2007	18 juin 2008	18 juin 2009
/heure 16,97 \$ (16,64 \$)	/heure 17,35 \$	/heure 17,74 \$	/heure 18,23 \$	/heure 18,73 \$

2. Mécanicien « A »

18 juin 2005	18 juin 2006	18 juin 2007	18 juin 2008	18 juin 2009
/heure 22,62 \$ (22,18 \$)	/heure 23,13 \$	/heure 23,65 \$	/heure 24,30 \$	/heure 24,97 \$

N.B. Les chauffeurs sont rémunérés selon le kilométrage et les « drops ».

Augmentation générale

18 juin 2005	18 juin 2006	18 juin 2007	18 juin 2008	18 juin 2009
2 %	2,25 %	2,25 %	2,75 %	2,75 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 18 juin 2005 au 25 juillet 2005. La rétroactivité est payée au plus tard dans les 15 jours suivant le 25 juillet 2005.

• Primes

Soir : (0,68 \$) 0,69 \$/heure	18 juin 2006	18 juin 2007
	0,71 \$/heure	0,72 \$/heure
18 juin 2008	18 juin 2009	
	0,74 \$/heure	0,76 \$/heure

Nuit : (0,86 \$) 0,94 \$/heure	18 juin 2006	18 juin 2007
	0,96 \$/heure	0,98 \$/heure
18 juin 2008	18 juin 2009	
	1,01 \$/heure	1,03 \$/heure

Opérations continues : (0,82 \$) 0,84 \$/heure — équipe de soir et de nuit

18 juin 2006	18 juin 2007	18 juin 2008	18 juin 2009
0,86 \$/heure	0,88 \$/heure	0,90 \$/heure	0,93 \$/heure

Chef de groupe : (0,53 \$) 0,54 \$/heure	18 juin 2006	18 juin 2007
	0,55 \$/heure	0,56 \$/heure
18 juin 2008	18 juin 2009	
	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure

Formation : (0,59 \$) 0,60 \$/heure	18 juin 2006	18 juin 2007
	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure
18 juin 2008	18 juin 2009	
	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure

Ajusteurs aux machines à sacs N : 0,60 \$/heure	18 juin 2006	18 juin 2007
	0,61 \$/heure	0,63 \$/heure
18 juin 2008	18 juin 2009	
	0,65 \$/heure	0,67 \$/heure
— salarié qui donne de la formation		

• Allocations

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

Souliers de sécurité : 1 paire fournie selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congé mobile **N**

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
(20) 17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
25 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde et elle doit quitter son emploi au moins 2 mois complets avant la date prévue de l'accouchement. Le congé ne doit pas excéder 2 mois après la date de l'accouchement, sauf s'il y a des complications médicales confirmées par un rapport écrit du médecin traitant spécifiant la date de retour.

Sur demande, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

2. Congé de paternité

(2) 3 jours payés

Sur demande, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

3. Congé d'adoption

(2) 3 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel majoré tous les 1^{er} juillet

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié peut accumuler, au cours d'une année civile, une somme équivalant à (48) 80 heures (de travail maximum au taux normal de sa fonction au 1^{er} janvier). Cette banque de congés de maladie est accumulée à la demande du salarié en compensation de temps supplémentaire effectué par le salarié.

À la première semaine de décembre, l'employeur rembourse au salarié le solde de sa banque de congés.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire de base jusqu'à un maximum de 600 \$/sem. pour une durée maximale de 16 semaines

Début : 1^{er} jour, hospitalisation ou **N** chirurgie d'un jour; 6^e jour, maladie¹; 4^e jour, accident²

¹ L'employeur paie les prestations des 6^e et 7^e jours et l'assureur paie à compter du 8^e jour.

² L'employeur paie les prestations des 4^e, 5^e, 6^e et 7^e jours et l'assureur paie à compter du 8^e jour. Si l'absence dure plus de 2 semaines, l'employeur paie les 3 premiers jours d'absence.

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'à un maximum de 3 500 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

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

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais médicaux après une franchise de 25 \$/année/famille; frais de médicaments prescrits en vertu de la loi remboursés à 100 % au delà des premiers 1 000 \$ de frais admissibles

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité FTQ pour un montant égal à celui payé par le salarié jusqu'à concurrence de 3,5 % du salaire hebdomadaire brut, 3,75 % à compter du 18 juin 2006, 4 % au 18 juin 2007, 4,25 % au 18 juin 2008 et 4,5 % au 18 juin 2009.

**Vulcan contenants (Québec) ltée (Lachine)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section
locale 7625 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (71) 59
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 59
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 14 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

/heure	/heure	/heure
14,15 \$ (13,87 \$)	14,43 \$	14,72 \$

2. Peintre au fusil et opérateur monteur ajusteur, 15 salariés

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

/heure	/heure	/heure
15,14 \$ (14,84 \$)	15,44 \$	15,75 \$

3. Électricien mécanicien et machiniste mécanicien

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

/heure	/heure	/heure
20,32 \$ (19,92 \$)	20,72 \$	21,14 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du salaire de base. Après sa période de probation, soit après 45 jours travaillés, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

2 %	2 %	2 %
-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 14 juillet 2005. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 14 juillet 2005.

N.B. Le chauffeur de route reçoit la rétroactivité sur son taux de base augmenté de 2 % au 1^{er} janvier 2005, soit sur un taux de 16,05 \$/heure.

Ajustement

	14 mai 2005
Chauffeur de route	0,20 \$/heure

• **Primes**

Soir et nuit : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe : (0,60 \$) 0,75 \$/heure

• **Allocations**

Vêtements de travail et équipement de sécurité :

150 \$/année — peintre et mécanicien, pour l'achat de pantalons et chemises fournis par l'employeur selon les modalités prévues — autres salariés

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée dont la prime est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 6 mois d'ancienneté a droit à 3 jours de congé de maladie/année. Ces congés ne sont pas cumulatifs d'année en année et les jours non utilisés sont payés au salarié avec son dernier chèque de paie du mois de décembre de chaque année.

N.B. Pendant les premiers 6 mois, le salarié est payé pour ces congés de maladie au prorata de ses mois d'ancienneté.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 23 \$/semaine/salarié qui a complété sa période de probation, 25 \$/semaine à compter du 1^{er} janvier 2006, et ce, en autant que le salarié ait perçu une rémunération minimale de 8 heures de salaire à taux normal pendant la semaine de référence.

La contribution maximale de l'employeur se limite à (1 040 \$) 1 196 \$/salarié pour l'année 2005, 1 300 \$/salarié pour les années 2006 et 2007 respectivement.

**Groupe Canam inc. (Saint-Gédéon-de-Beauce)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 509 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 99
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 août 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2009
- **Date de signature :** 7 avril 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Équipe de soir**
4 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Équipe de nuit**
5 jours/sem., 32 heures/sem. payées pour 40 heures
- **Fin de semaine**
3 jours/sem., 32 heures/sem. payées pour 40 heures
- **Garage/4^e équipe**
5 jours/sem., 36 heures/sem. payées pour 40 heures
- **Salaires**

1. Ouvrier/entretien ménager

	6 sept. 2004	5 sept. 2005	4 sept. 2006	3 sept. 2007
début	/heure 10,04 \$ (9,33 \$)	/heure 10,61 \$	/heure 11,20 \$	/heure 11,81 \$
après 5 ans	14,65 \$ (13,94 \$)	15,22 \$	15,81 \$	16,42 \$

1^{er} sept. 2008

/heure
12,43 \$
17,04 \$

2. Mécanicien, mécanicien soudeur et autres occupations, 24 salariés

	6 sept. 2004	5 sept. 2005	4 sept. 2006	3 sept. 2007
début	/heure 11,92 \$ (11,21 \$)	/heure 12,49 \$	/heure 13,08 \$	/heure 13,69 \$
après 5 ans	20,67 \$ (19,96 \$)	21,24 \$	21,83 \$	22,44 \$

1^{er} sept. 2008

/heure
14,31 \$
23,06 \$

3. Technicien/automation

	6 sept. 2004	5 sept. 2005	4 sept. 2006	3 sept. 2007
début	/heure 13,30 \$ (12,59 \$)	/heure 13,87 \$	/heure 14,46 \$	/heure 15,07 \$
après 5 ans	22,06 \$ (21,35 \$)	22,63 \$	23,22 \$	23,83 \$

1^{er} sept. 2008

/heure
15,69 \$
24,45 \$

Augmentation générale

6 sept. 2004	5 sept. 2005	4 sept. 2006	3 sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008
0,71 \$/heure	0,57 \$/heure	0,59 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} septembre 2004 au 7 avril 2005.

• **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Fin de semaine : (0,60 \$) 0,75 \$/heure

Remplacement de contremaître et/ou chef d'équipe : 1 \$/heure — sauf le responsable de l'entretien ménager

Assiduité : le salarié admissible a droit à une prime d'assiduité en fonction du nombre de semaines travaillées selon le tableau suivant :

Heures d'absence*	Nombre d'heures** payées		
	A	B	C
0	24	18	12
de 0 h 01 à 10 h	16	12	8
de 10 h 01 à 20 h	8	6	4
20 h 01 et plus	0	0	0

* Dans l'année civile concernée excluant les absences pour activités syndicales, congés de juré, congés sociaux, fêtes chômées et payées, vacances et absences pour appel comme pompier volontaire.

** Heures payées et non chômées dans l'année civile concernée.

A : salarié qui a travaillé (48) 47 semaines et plus dans l'année civile concernée

B : salarié qui a travaillé entre 39 semaines et (47) 46 semaines dans l'année civile concernée

C : salarié qui a travaillé entre 26 semaines et 38 semaines dans l'année concernée

Prime de cour **N** : 0,50 \$/heure — mécanicien remorque préposé à la cour

Entretien de fin de semaine **N** : 0,75 \$/heure — responsable de l'entretien de fin de semaine

Responsabilité /magasin garage **N** : 0,75 \$/heure — magasinier du garage responsable du magasin

Qualification PEP **N** : 0,50 \$/heure — mécanicien remorque et carrossier débosseleur qui détient la qualification de programme d'entretien préventif de camion

N.B. Sauf pour le mécanicien général car cette prime est incluse dans le salaire.

• Allocations

Outils personnels : remplacement des outils brisés au travail dans l'exercice normal des tâches et seulement si les outils sont couverts par une garantie, du fabricant ou du fournisseur — machiniste et outilleur, outilleur monteur, mécanicien de remorque, mécanicien général, carrossier débosseleur, technicien en automation, électricien, mécanicien monteur, mécanicien, mécanicien soudeur, monteur de machine, mécano et mécanicien de machinerie fixe

De plus, le salarié a droit à une allocation pour les outils selon le tableau suivant :

Occupations	Montant	
	2004	2007
Technicien/automation, électricien et mécanicien de remorque	(0,17 \$) 0,21,5 \$/heure	0,225 \$/heure
Outilleur monteur et outilleur	(0,22 \$) 0,24 \$/heure	0,25 \$/heure
Monteur machiniste	(0,17 \$) 0,19 \$/heure	0,20 \$/heure
Mécanicien monteur, mécanicien soudeur, mécanicien général, mécanicien de machine fixe, mécanicien, machiniste, mécano et carrossier débosseleur	(0,195 \$) 0,215 \$/heure	0,225 \$/heure

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottines de sécurité :

(0,15 \$) 0,17 \$/heure — carrossier débosseleur
 (0,13 \$) 0,15 \$/heure — électricien, mécanicien, mécanicien monteur, mécanicien de machine fixe, mécano, mécanicien soudeur, ouvrier d'entretien ménage/ usine, mécanicien remorque et mécanicien général
 (0,10 \$) 0,14 \$/heure — outilleur monteur
 (0,10 \$) 0,12 \$/heure — autres salariés

L'allocation est payée pour toutes les heures travaillées au cours de l'année civile et elle est remise le plus tôt possible au début de l'année suivante.

• Jours fériés payés et congés mobiles

Le salarié a droit à des jours fériés payés et à des congés mobiles selon le tableau suivant :

Ancienneté	Jours fériés payés	Congés mobiles
10 jours	8 jours	—
1 an	9 jours	—
2 ans	10 jours	—
3 ans	11 jours	—
4 ans	8 jours	4 jours

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %
7 ans	3 sem.	7,0 %
10 ans	4 sem.	8,5 %
12 ans	4 sem.	9,5 %
20 ans	4 sem.	10,0 %
30 ans N	5 sem.	10,0 %

Droits parentaux

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Le régime d'assurance groupe est composé d'un régime de base et d'un régime facultatif.

RÉGIME DE BASE

Primes : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

N.B. L'employeur peut augmenter le pourcentage de participation du salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 40 % en fonction du coût annuel du régime des salariés de production.

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire
- décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 500 \$

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 16 heures/année de congé de maladie s'il a moins de 7 ans d'ancienneté, et ce, au prorata des jours travaillés au cours de l'année. Le prorata est calculé sur une moyenne totale de 1 840 heures effectivement travaillées.

Dès qu'il atteint 7 ans d'ancienneté, le salarié a droit à 32 heures/année à être pris avec les congés de Noël et du jour de l'An, et ce, en compensation des congés de maladie. Les heures de compensation de congés de maladie sont payées au prorata des heures travaillées pour le salarié qui a travaillé moins de 920 heures au cours de l'année.

Le salarié peut conserver en banque ses congés de maladie acquis au cours de l'année précédente pour se les voir payer au moment d'une absence avec certificat médical au cours de l'année qui suit.

Les congés conservés mais non utilisés sont payés avec la dernière paie de décembre suivant l'année d'acquisition.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire pour une durée maximale de 17 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire en fonction du maximum applicable, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 75 % des premiers 2 500 \$/année/famille et remboursement à 100 % par la suite des frais admissibles; remboursement à 75 % des honoraires de spécialistes, maximum 22,50 \$/visite, maximum global de 450 \$/année/personne incluant l'acupuncture, la massothérapie et les soins psychologiques; remboursement à 75 %

des frais pour appareils thérapeutiques et autres; remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des frais pour les soins à l'hôpital et les soins externes en dehors du Canada en cas d'urgence; remboursement d'un examen de la vue jusqu'à un maximum de 30 \$/24 mois/personne.

Les frais admissibles sont remboursés sans franchise.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 3 % des gains bruts du salarié.

RÉGIME FACULTATIF

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

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 1, 2 ou 3 fois le salaire
- décès et mutilation accidentels : 1 à 10 unités de 10 000 \$
- conjoint : 1 à 5 unités de 5 000 \$
- enfant : 1 à 5 unités de 2 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 15 % supplémentaire du salaire

Longue durée : 10 % supplémentaire du salaire en fonction du salaire maximum applicable

3. Assurance maladie :

Frais assurés : remboursement à 90 % des premiers 1 500 \$/année/famille et remboursement à 100 % par la suite des frais admissibles; remboursement à 90 % de la facture des honoraires de spécialistes, maximum 27 \$/visite, maximum global de 600 \$/année/personne incluant l'acupuncture, la massothérapie, les soins psychologiques et remboursement à 90 % des frais pour appareil thérapeutiques et autres.

Les frais admissibles sont remboursés sans franchise.

• Durée normale du travail

5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et préposé à l'entrepôt

23 juin 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 10,56 \$	/heure 10,96 \$	/heure 11,36 \$	/heure 11,76 \$

2. Outilleur

23 juin 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 15,36 \$	/heure 15,76 \$	/heure 16,16 \$	/heure 16,56 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

23 juin 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
0,50 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 23 juin 2005.

• Primes

Soir : 6 % du taux horaire

Chef de groupe : 1 \$/heure

• Allocations

Assurance contre le vol/outils : la prime est payée par l'employeur

Souliers et bottes de sécurité : l'employeur remplace les souliers et les bottes de sécurité selon leur état de détérioration ou au 12 mois suivant le dernier remplacement, et ce, jusqu'à un maximum de (85 \$) 95 \$ — salarié permanent

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

L'employeur maintient en vigueur un régime d'assurance groupe pour la durée de la présente convention.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

C.P.S. Industrie inc. (Pointe-Claire)
et
L'Association des employés d'Industries C.P.S.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (66) 73
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2; hommes : 71
- **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** : 23 juin 2005

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à un crédit de (3) 4 jours. Les jours non utilisés sont payés au salarié le ou avant le 31 décembre de l'année, et ce, au taux en vigueur à cette date.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant équivalant à 2 % du salaire brut du salarié qui a 2 ans de service continu complété et qui cotise pour un montant égal à 1 % de son salaire brut.

9

Manac inc. (Saint-Georges) et Les Métallurgistes unis d'Amérique — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (56) 57
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 15; hommes : 42
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2010
- **Date de signature :** 24 mai 2005
- **Durée normale du travail**
4 ou 5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Réceptionniste

5 jours/sem., 24,5 heures/sem.

Salaires

1. Commis/salle à dessin et réceptionniste

1^{er} avril 2005 **1^{er} avril 2006** **1^{er} avril 2007** **1^{er} avril 2008**

/sem. 517 \$ (504 \$)	/sem. 530 \$	/sem. 545 \$	/sem. 562 \$
-----------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

1^{er} avril 2009

/sem.
579 \$

2. Technicien administration « inter », estimateur « junior » et autres occupations, 50 % des salariés

1^{er} avril 2005 **1^{er} avril 2006** **1^{er} avril 2007** **1^{er} avril 2008**

/sem. 780 \$ (761 \$)	/sem. 800 \$	/sem. 824 \$	/sem. 848 \$
-----------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

1^{er} avril 2009

/sem.
874 \$

3. Analyste à l'estimation « senior » et estimateur « senior »/bureau et technicien de produits « senior » et autres occupations/salle à dessin

1^{er} avril 2005 **1^{er} avril 2006** **1^{er} avril 2007** **1^{er} avril 2008**

/sem. 900 \$ (878 \$) ¹ (860 \$) ²	/sem. 923 \$	/sem. 950 \$	/sem. 979 \$
---	-----------------	-----------------	-----------------

1^{er} avril 2009

/sem.
1 008 \$

¹ Analyste à l'estimation et estimateur « senior »/bureau

² Technicien de produits « senior », technicien de recherche et développement « senior » et chef d'équipe

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de la classification, 89 % du taux après 1 an, 93 % après 2 ans et 97 % après 3 ans. Après 4 ans, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Cependant, l'analyste à l'estimation « senior » et l'estimateur « senior »/bureau ainsi que les classes de technicien « A » et technicien « B » ont des taux uniques.

Augmentation générale

1^{er} avril 2005 **1^{er} avril 2006** **1^{er} avril 2007** **1^{er} avril 2008** **1^{er} avril 2009**

2,5 %	2,5 %	3 %	3 %	3 %
-------	-------	-----	-----	-----

Ajustement

Technicien de produits « senior »,
technicien de recherche et de
développement « senior » et chef d'équipe

1^{er} avril 2005

9 \$/sem.

• Primes

Soir : 42 \$/sem.

Chef d'équipe :

60 \$/sem. — plus de 8 salariés sous sa responsabilité
30 \$/sem. — 8 salariés et moins sous sa responsabilité

• Jours fériés payés

16 jours/année — salarié qui a travaillé plus de 6 mois au cours de l'année civile courante

14 jours/année — salarié qui a travaillé moins de 6 mois au cours de l'année civile courante

• Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	10 jours
5 ans	15 jours
10 ans	20 jours

N.B. Les congés annuels payés sont rémunérés selon la pratique établie.

• Avantages sociaux

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 3 % des gains bruts du salarié. Le salarié peut contribuer pour un montant égal à un pourcentage moins élevé et l'employeur contribue alors pour le même pourcentage que celui choisi par le salarié.

Granirex inc. (Thetford-Mines), filiale à part entière de Dupont Canada et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Granirex — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 104
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 24; hommes : 80
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2011
- **Date de signature :** 19 mai 2005
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.
- **Salaires**
1. Opérateur finition/expédition et opérateur production/plan pilote, 91 salariés

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
début	/heure 10,04 \$ (10,04 \$)	/heure 10,04 \$	/heure 10,04 \$	/heure 10,04 \$
après 720 heures	14,70 \$ (14,00 \$)	15,14 \$	15,59 \$	16,06 \$
1^{er} avril 2009	1^{er} avril 2010			
/heure	/heure			
10,04 \$	10,04 \$			
16,54 \$	17,04 \$			

2. Mécanicien classe « A » et électrotechnicien classe « A »

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure 18,76 \$ (17,45 \$)	/heure 19,32 \$	/heure 19,90 \$	/heure 20,50 \$
1^{er} avril 2009	1^{er} avril 2010			
/heure	/heure			
21,12 \$	21,75 \$			

Augmentation générale

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	5,0 %* 7,5 %**	3 %	3 %	3 %
1^{er} avril 2009	1^{er} avril 2010			
		3 %	3 %	

- * Applicable sur le taux maximum — opérateur
** Applicable sur le taux maximum — maintenance

- **Primes**

Opérateur de fabrication : 1 \$/heure

Chef d'équipe :

(1 \$/heure pour une période de 0 à 6 mois; 1,35 \$ pour une période 6 mois à 1 an) 1,50 \$/heure — pour une période de 0 à 1 an

(1,65 \$ pour une période 1 an à 2 ans; 1,90 \$ pour une période 2 ans et plus) 2 \$/heure — pour une période de 1 an et plus

Formateur : (1 \$) 1,25 \$/heure

Port d'un « paget » : (2,10 \$) 3 \$/heure — salarié du département électrique ou mécanique

HORAIRE DE 8 OU 10 HEURES

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure

Nuit : (0,50 \$) 0,55 \$/heure

Fin de semaine :

(0,50 \$) 0,65 \$/heure — samedi jour
(0,95 \$) 1,10 \$/heure — samedi soir
(1,15 \$) 1,30 \$/heure — samedi nuit
(0,95 \$) 1,00 \$/heure — dimanche jour
(1,40 \$) 1,50 \$/heure — dimanche soir
(1,60 \$) 1,70 \$/heure — dimanche nuit

HORAIRE DE 12 HEURES

Jour :

(0,75 \$) 0,85 \$/heure — samedi
(1,35 \$) 1,45 \$/heure — dimanche

Nuit :

(0,55 \$) 0,60 \$/heure — lundi au vendredi
(1,35 \$) 1,50 \$/heure — samedi
(2,00 \$) 2,25 \$/heure — dimanche

- **Allocations**

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

Bottines et lunettes de sécurité : payées par l'employeur jusqu'à un maximum de (120 \$) 140 \$/année

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
20 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 les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

11

Pétromont, société en commandite par Pétromont inc., usine pétrochimique (Varenes) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 162Q — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (123) 111

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 6; hommes : 105

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 janvier 2005

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

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

• **Durée normale du travail**

Salarié permanent

moyenne de 40 heures/sem.

Salariés de jour des secteurs de l'exploitation et du groupe « GEO »

moyenne de 42 heures/sem.*

* La paie des salariés est réduite de 2 heures/sem. au taux de base. Ces heures sont accumulées et elles sont prises obligatoirement en congé au cours de l'année civile.

• **Salaires**

1. Magasinier

	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure		
min.	21,30 \$ (20,58 \$)	21,94 \$
max.	26,64 \$ (25,73 \$)	27,44 \$

2. Technicien 1, 85 salariés

	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure		
	32,53 \$ (31,43 \$)	33,51 \$

3. Maître/exploitation

	1 ^{er} févr. 2005	1 ^{er} févr. 2006
/heure		
	34,92 \$ (33,74 \$)	35,97 \$

N.B. Il existe un programme de rémunération variable, qui s'ajoute au salaire de base, lié à l'atteinte d'objectifs pour tous les salariés.

Une prime de polyvalence de 3 %/heure travaillée s'ajoute au taux de salaire de base pour les salariés de maintenance.

Augmentation générale

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

• **Primes**

Nuit : (2,45 \$) 2,54 \$/heure — entre (19 h 30) 19 h et (7 h 30) 7 h

Certificat de mécanicien de machines fixes 2^e classe ou licence exigée par la compagnie : 125 \$/année — salarié permanent aux services auxiliaires

Assignation temporaire à une tâche spéciale : — affectation minimale de 1 jour complet et plus

(1,10 \$) 1,14 \$/heure

(1,20 \$) 1,24 \$/heure

— salarié travaillant sur un horaire rotatif jour/nuite, affecté sur un horaire de jour pour 1 jour complet et plus

Superviseur ou coordonnateur : (2,45 \$) 2,54 \$/heure

• **Allocations**

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

De plus, le salarié peut se procurer des vêtements supplémentaires pour une valeur maximale de 125 \$/année.

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie les verres correcteurs 1 fois/2 ans

Chaussures de sécurité :

1 paire/année

Outils : remplacement ou remboursement des outils personnels — mécaniciens

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	120 heures	taux normal ou N 6,00 %
10 ans	160 heures	taux normal ou N 8,00 %
16 ans	168 heures	taux normal ou N 8,40 %
17 ans	176 heures	taux normal ou N 8,80 %
18 ans	184 heures	taux normal ou N 9,20 %
19 ans	192 heures	taux normal ou N 9,60 %
20 ans	200 heures	taux normal ou N 10,00 %
21 ans	208 heures	taux normal ou N 10,40 %
22 ans	216 heures	taux normal ou N 10,80 %
23 ans	224 heures	taux normal ou N 11,20 %
24 ans	232 heures	taux normal ou N 11,60 %
25 ans	240 heures	taux normal ou N 12,00 %

(N.B.) Les 2 premières semaines de vacances seront payées à 4 % des revenus bruts de l'année précédente ou au taux normal, selon le plus avantageux des deux **(R.)**

17

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

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

Dès le retour au travail l'employeur verse à la salariée une prime de retour au travail équivalant à 3 semaines de salaire, maximum 2 000 \$.

- 2. **Congé de paternité**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours, dont les 3 premiers sont payés

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Il existe un régime d'assurance groupe.

- 1. **Assurance vie spéciale** **N**

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié de la brigade d'incendie et de sauvetage, mort accidentelle : 150 000 \$

- 2. **Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite, un régime d'épargne « RPDB » et un REER collectif.

Cotisation : l'employeur contribue pour 0,5 % du salaire de base annuel dans le REER collectif.

Pétromont, société en commandite par Pétromont inc. (Montréal-Est)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 7-Q — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (115) 89
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 89
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production et maintenance
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2004

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

- **Date de signature** : 8 juin 2005

- **Durée normale du travail**

8,25 heures/j, 42 heures/sem.*

* La paie est réduite de 2 heures/sem au taux de salaire de base et le salarié a droit à un congé/mois.

- Équipe rotative**

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

* La paie est réduite de 2 heures/sem. au taux de salaire de base. Ces heures accumulées sont prises en congé au cours de l'année civile ou payées en décembre sous forme d'un montant forfaitaire équivalent à 2 fois le taux de salaire de base multiplié par le nombre d'heures accumulées.

- **Salaires**

- 1. Manœuvre et autres occupations

1^{er} avril 2004 **1^{er} avril 2005** **1^{er} avril 2006**

/heure	/heure	/heure
24,02 \$	24,86 \$	25,60 \$
(23,32 \$)		

- 2. Opérateurs 1 et autres occupations, 79 salariés

1^{er} avril 2004 **1^{er} avril 2005** **1^{er} avril 2006**

/heure	/heure	/heure
31,43 \$	32,53 \$	33,50 \$
(30,52 \$)		

N.B. Il existe un programme de rémunération variable, qui s'ajoute au salaire de base, lié à l'atteinte d'objectifs pour tous les salariés.

Une prime de flexibilité de 3 %/heure travaillée s'ajoute au taux de salaire de base pour tous les salariés.

- **Augmentation générale**

1^{er} avril 2004 **1^{er} avril 2005** **1^{er} avril 2006**

3 %	3,5 %	3 %
-----	-------	-----

- **Primes**

Nuit : 8,5 % du taux horaire de base de l'opérateur classe I
— entre 18 h et 6 h

Chef d'équipe : 2,45 \$/heure

Compensation de nuit : 1,20 \$/heure

Tâches spéciales : 1,10 \$/heure

- **Allocations**

Bottines de sécurité : (175 \$) 200 \$/année

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congés mobiles**

3 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an (3 ans R)	(2) 3 sem. (3 sem. R)	taux normal (taux normal R)
10 ans	4 sem.	taux normal
16 ans	4 sem. + 1 jour	taux normal
17 ans	4 sem. + 2 jours	taux normal
18 ans	4 sem. + 3 jours	taux normal
19 ans	4 sem. + 4 jours	taux normal
20 ans	5 sem.	taux normal
21 ans	5 sem. + 1 jour	taux normal
22 ans	5 sem. + 2 jours	taux normal
23 ans	5 sem. + 3 jours	taux normal
24 ans	5 sem. + 4 jours	taux normal
25 ans	6 sem.	taux normal

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie spéciale

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié de la brigade d'incendie et de sauvetage, mort accidentelle : 150 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 100 % du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 15 semaines et, par la suite, 66,66 % du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 11 semaines pour le salarié qui a moins de 10 ans d'ancienneté; 100 % du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 26 semaines pour le salarié qui a 10 ans et plus d'ancienneté

Début : 1^{er} jour, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 50 % du salaire de base

Début : après les prestations de courte durée

De plus, le salarié peut bénéficier d'un régime d'assurance salaire de longue durée facultatif dont il paie à 100 % la prime et qui prévoit un versement supplémentaire de 15 % du salaire.

3. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

T. Lauzon Itée (Montréal) et

L'Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (60) 70

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

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : commerce de gros

• **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2005

• **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2010

• **Date de signature** : 12 juillet 2005

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

N.B. L'employeur offre une garantie de 32 heures/sem. de travail au salarié dès qu'il complète 24 mois de service.

• Salaires

1. Journalier et préposé/sanitation

1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
/heure 12,91 \$ (12,53 \$)	/heure 13,29 \$	/heure 13,67 \$	/heure 14,05 \$	/heure 14,43 \$

2. Boucher

1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
/heure 16,41 \$ (15,93 \$)	/heure 16,89 \$	/heure 17,37 \$	/heure 17,85 \$	/heure 18,33 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux horaire normal prévu pour sa classification, 85 % du taux après 12 mois, 90 % après 24 mois et 95 % après 36 mois. Après 48 mois, le salarié reçoit le taux horaire normal prévu à sa classification.

Augmentation générale

L'augmentation générale représente un montant égal à 15 % du taux de salaire réparti sur 5 ans, et ce, pour chacune des classifications d'emploi.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 2005 au 12 juillet 2005.

• Primes

Soir **N** : 0,80 \$/heure

Nuit : (0,80 \$) 1 \$/heure

Chef d'équipe : (0,50 \$) 1 \$/heure

• Jours fériés payés

11 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié a complété 60 jours de service continu.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde si le salarié a complété 60 jours de service continu.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

1. Congés de maladie

Le 15 décembre de chaque année, le salarié qui a complété sa période de probation a droit au remboursement de l'équivalent de 4 jours de congés de maladie selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié cotisent respectivement pour un montant équivalant à 0,25 \$/heure réellement travaillée incluant les heures payées en congé férié, et ce, dans le REER du Fonds de solidarité de la FTQ.

20

14

**La Société des alcools du Québec
et
Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux
de la Société des alcools du Québec SEMBSAQ — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (2 692) 4 542
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2 249; hommes: 2 293
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** salariés de bureau et succursales
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2002
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2009
- **Date de signature :** 16 mars 2005

• **Durée normale du travail**

Salarié de bureau

35 heures/sem.

Salarié à temps complet de succursales

38 heures/sem.

• **Salaires**

BUREAU

1. Commis 1 et téléphoniste réceptionniste, 68 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure
éch. 1	13,77 \$ (13,50 \$)	14,04 \$
éch. 4	15,23 \$ (14,93 \$)	15,54 \$

2. Commis 6 et pupitre principal

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure
éch. 1	19,03 \$ (18,65 \$)	19,41 \$
éch. 7	23,19 \$ (22,73 \$)	23,65 \$

SUCCURSALES

1. Caissier vendeur, 3 817 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure
éch. 1	14,71 \$ (14,42 \$)	15,00 \$
éch. 6	17,55 \$ (17,20 \$)	17,90 \$

2. Coordonnateur aux opérations en succursale/équipe de nuit

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004
	/heure	/heure
éch. 1	17,60 \$ (17,26 \$)	17,96 \$
éch. 5	20,75 \$ (20,34 \$)	21,16 \$

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} avril 2005
2 %	2 %	0,5 %	2 %
1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	
2 %	2 %	2 %	

Ajustements

	1 ^{er} janv. 2002
Coordonnateur aux opérations en succursale	3,0 %
Conseiller aux vins	1,5 %
Caissier vendeur	2,0 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 mars 2005 ainsi que le salarié retraité ou décédé pendant ladite période, ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées entre le 1^{er} janvier 2003 et le 16 mars 2005. Le montant est versé au plus tard dans les 30 jours suivant le 16 mars 2005.

• **Primes**

Soir : (0,50 \$/heure) 0,65 \$/heure — salarié de succursale dont la moitié et plus des heures normales se situent entre 19 h et 24 h et salarié de bureau dont la moitié et plus des heures se situent entre 16 h et 24 h

1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

0,66 \$/heure 0,67 \$/heure 0,68 \$/heure 0,69 \$/heure

1^{er} avril 2007 1^{er} avril 2008

0,70 \$/heure 0,71 \$/heure

Nuit : (0,65 \$/heure) 0,82 \$/heure — salarié de succursale et de bureau dont la moitié et plus des heures normales se situent entre 0 h et 7 h

1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004 1^{er} avril 2005 1^{er} avril 2006

0,84 \$/heure 0,86 \$/heure 0,88 \$/heure 0,90 \$/heure

1^{er} avril 2007 1^{er} avril 2008

0,92 \$/heure 0,94 \$/heure

Éloignement : l'augmentation des taux sera conforme à celle accordée par le gouvernement du Québec pour les primes comparables dans la fonction publique

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

Les jours non utilisés sont payés au plus tard le 30 janvier, et ce, au taux horaire en vigueur le 31 décembre précédent.

• Congés annuels payés

HORAIRE 35 HEURES/SEM.

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	(4 sem.)	140 heures
17 ans	(4 sem. + 1 jour)	148 heures
19 ans	(4 sem. + 2 jours)	156 heures
21 ans	(4 sem. + 3 jours)	164 heures
23 ans	(4 sem. + 4 jours)	172 heures
(25) 24 ans	(5 sem.)	175 heures
28 ans [N]		210 heures

HORAIRE 38 HEURES/SEM. **[N]**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	152,0 heures	taux normal
17 ans	162,0 heures	taux normal
19 ans	172,0 heures	taux normal
21 ans	180,5 heures	taux normal
23 ans	187,0 heures	taux normal
24 ans	190,0 heures	taux normal
28 ans	228,0 heures	taux normal

• 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 à ce congé.

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

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

La salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, en prolongation de son congé de maternité.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée, qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité, a droit à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune desdites semaines; à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des autres semaines, et ce, 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 temps complet qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui remplit les mêmes conditions a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 10 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

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

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 de base.

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

La ou le salarié qui se déplace hors Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire à son déplacement.

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans, en prolongation de son congé d'adoption.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 1 jour/mois, maximum 92 heures/année.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : montant égal à 40 \$/sem. plus 60 % de son salaire en excédant de ce montant mais pas moins de 66,67 % de son salaire jusqu'à concurrence de 52 semaines et 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines.

Début : après l'épuisement des heures de congés de maladie mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de 5 jours ouvrables depuis le début de l'invalidité.

LONGUE DURÉE

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

4. Régime de retraite

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

22

15

**Crop inc. (Montréal)
et
Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de
Crop — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 130
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2008
- **Date de signature** : 30 juin 2005

- **Durée normale du travail**
variable selon les besoins de l'employeur

- **Salaires**

1. Tous les salariés

	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 9,15 \$ (8,75 \$)	/heure 9,40 \$	/heure 9,75 \$
après 7 000 heures	12,20 \$ (11,44 \$)	12,65 \$	13,25 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
6,64 %*	3,69 %*	4,47 %*

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 30 juin 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées, excluant la prime du dimanche, dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 1^{er} juillet 2005. La rétroactivité est payée le 28 juillet 2005.

- **Prime**

Dimanche **N** : 1 \$/heure

- **Jours fériés payés**

(9) 10 jours/année

N.B. Le salarié reçoit pour chaque congé une rémunération de 6 heures à son taux horaire en autant qu'il a travaillé un minimum de 40 heures au cours des quatre dernières semaines finissant le samedi précédant le congé.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines continues.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

Le père ou la mère d'un enfant de moins de 5 ans ou la personne qui adopte un enfant a droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines consécutives.

**Forintek Canada Corp (Sainte-Foy)
et
L'Alliance de la fonction publique du Canada — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 92
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 18; hommes : 74
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** soutien administratif et technique
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 8 mars 2005
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

- **Salaires**

1. Technicien T-1

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/année	/année	/année
min.	26 617 \$ (26 353 \$)	27 016 \$	27 421 \$
max.	36 011 \$ (35 654 \$)	36 551 \$	37 099 \$

2. Chercheur S-2, 15 salariés

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/année	/année	/année
min.	49 714 \$ (49 222 \$)	50 460 \$	51 217 \$
max.	67 260 \$ (66 594 \$)	68 269 \$	69 293 \$

3. Chercheur S-4

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006
	/année	/année	/année
min.	69 473 \$ (68 786 \$)	70 516 \$	71 573 \$
max.	98 080 \$ (97 109 \$)	99 551 \$	101 045 \$

Augmentation économique

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

N.B. Il existe un système d'augmentation salariale au mérite individuel.

- **Jours fériés payés**
14,5 jours/année
- **Congés mobiles**
(1) 2 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
17 ans	25 jours	10 %
24 ans	30 jours	12 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde de 18 semaines.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à 93 % de son traitement hebdomadaire pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; à un montant égal à la différence entre 80 % de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour la durée des dites prestations, sans toutefois excéder 26 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les (2) 4 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les (2) 4 premiers sont payés

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et le père et la mère qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié, sauf l'assurance en cas de mutilation ou de mort accidentelle qui est payée à 100 % par le salarié

2. Congés de maladie

Le salarié qui est absent de son travail à la suite d'une invalidité attribuable à la maladie ou à un accident a droit à des congés rémunérés selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée	
	100 % du salaire	70 % du salaire
jusqu'à 2 ans	1 sem.	et 25 sem.
2 ans	5 sem.	et 21 sem.
5 ans	10 sem.	et 16 sem.
10 ans	15 sem.	et 11 sem.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

5. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

6. Soins oculaires

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

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

17

Ville de Gatineau
et

Le Syndicat des cols bleus de Gatineau — CSN

24

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 461
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 9; hommes : 452
- **Statut de la convention** : renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la loi portant sur la réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais.
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 1^{er} mai 2002
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 30 juin 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
37 heures/sem. payées pour 40 heures — période estivale
Préposé de service
8 ou 10 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.
N.B. Pour la période estivale, l'horaire de travail du préposé de service est maintenu à 40 heures/sem. et le salaire est majoré de 7,5 %.
- **Arénas et service de l'environnement**
moyenne de 40 heures/sem.

Salaires

1. Préposé à l'entretien léger et surveillant

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 13,70 \$	/heure 13,98 \$	/heure 14,26 \$	/heure 14,54 \$	/heure 14,90 \$

2. Magasinier, opérateur B et autres occupations, 76 salariés

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 19,76 \$	/heure 20,16 \$	/heure 20,56 \$	/heure 20,97 \$	/heure 21,50 \$

3. Chimiste

1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 25,65 \$	/heure 26,17 \$	/heure 26,69 \$	/heure 27,22 \$	/heure 27,90 \$

Augmentation générale

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

Primes

Soir et nuit : 0,89 \$/heure — sauf salarié du service de l'environnement

Disponibilité : 1,56 \$/heure

52 \$/période de 7 jours — homme de relève/opérateur III à Aylmer, Buckingham et Gatineau

73 \$/période de 7 jours — homme de relève/opérateur II, III.5 et IV

N.B. Au 1^{er} janvier de chaque année les primes sont augmentées du même pourcentage que les taux de salaire.

Allocations

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

Outils personnels : 10 % de la valeur du coffre d'outils, maximum 828,80 \$ /année — mécanicien et mécanicien-soudeur

Remplacement des outils brisés, perdus ou usés au besoin — peintre-débosselleur-soudeur, mécanicien, préposé à l'entretien machines fixes, menuisier, électricien, technicien secteur entretien mécanique et technicien électrique/instrumentation & contrôle

Assurance contre le vol-outils : la prime est payée par l'employeur

Jours fériés payés

12 jours + 2 demi-journées/année

Congés mobiles

1 jour/année — salarié du service de l'environnement

2 jours/année — autres salariés

N.B. Les jours non utilisés sont monnayables.

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
7 ans	20 jours	taux normal
15 ans	25 jours	taux normal
22 ans	30 jours	taux normal

Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Cependant, le congé ne peut débuter avant la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée doit retourner au travail au plus tard 18 semaines après la naissance de son enfant ou au plus tard 12 semaines après une interruption de grossesse.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine de grossesse a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues.

La salariée peut s'absenter avec traitement le temps nécessaire pour des examens médicaux liés à sa grossesse.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

L'employeur verse à la salariée permanente admissible à l'assurance emploi la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire brut et le montant brut des prestations reçues, et ce, pour une période maximale de 15 semaines.

2. Congé de paternité

3 jours payés

3. Congé d'adoption

3 jours payés

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

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

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, 7 jours, maximum 56 heures de congés de maladie sont portées au crédit du salarié. Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les crédits qui n'ont pas été utilisés sont remboursés au salarié au taux de salaire en vigueur au moment du remboursement.

2. Régime de retraite

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

18

Ville de Québec
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 1179 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 322
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 239; hommes : 83
- **Statut de la convention** : renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la loi portant sur la réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais.
- **Catégorie de personnel** : brigadiers scolaires
- **Échéance de la convention précédente** : 31 août 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 30 mai 2005

- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 15 heures/sem.

• Salaires

1. Brigadiers scolaires

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/heure	/heure	/heure
min.	11,37 \$	12,25 \$	13,18 \$
max.	13,17 \$	13,50 \$	13,84 \$

31 déc. 2007

/heure
13,84 \$

N.B. En cours de convention il y aura une restructuration de l'échelle salariale pour laisser place à un taux unique.

Augmentation générale

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

2,5 % 2,5 %

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale

• Prime

Chef d'équipe : 1,30 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

125 \$/année — salarié permanent

• Jours fériés payés

7 jours/année

N.B. Le salarié a droit pour la fête nationale, à une indemnité équivalente à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin excluant les heures supplémentaires.

• Congés mobiles

23 jours/année

• Congés annuels payés

Le salarié qui au 31 décembre d'une année justifie de moins de 3 ans d'ancienneté, a droit à une indemnité équivalente à 4 % de son salaire brut annuel.

Le salarié qui au 31 décembre d'une année a accumulé plus de 3 ans d'ancienneté, a droit à une indemnité équivalente à 6 % de son salaire brut annuel.

Le salarié qui au 31 décembre d'une année a accumulé plus de 25 ans d'ancienneté, a droit à une indemnité équivalente à 8 % de son salaire brut annuel.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut toutefois débuter qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

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

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

Lorsqu'un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde.

3. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Les parties conviennent de poursuivre les négociations en vue d'harmoniser les régimes d'assurance collective.

1. Congés de maladie

L'employeur maintient les congés de maladie en vigueur pour le salarié qui en bénéficie.

2. Régime de retraite

Les parties conviennent de poursuivre les négociations en vue d'harmoniser les régimes de retraite.

19

**Ville de Laval
et
La Fraternité des policiers de Laval inc.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (424) 456
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 107; hommes : 349
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 18 mai 2005

- **Durée normale du travail**
moyenne de (35) 31,5 heures/sem.

• Salaires

1. Policier, 352 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/année	/année	/année
début	28 001 \$ (29 950 \$)	28 561 \$	28 927 \$
après 72 mois	64 771 \$ (63 501 \$)	66 066 \$	66 909 \$
1^{er} janv. 2007			
	/année		
	29 506 \$		68 247 \$

2. Capitaine et capitaine détective

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/année	/année	/année	/année
	86 201 \$ (84 511 \$)	87 925 \$	89 050 \$	90 831 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	2 %	2 %	1,29 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées pendant la période du 1^{er} janvier 2004 au 18 mai 2005. La rétroactivité est payée au plus tard 60 jours après le 18 mai 2005.

• Primes

Supervision régulière du personnel policier :

- 10 \$/jour ouvrable — sergent et sergent détective
- 12 \$/jour ouvrable — lieutenant et lieutenant détective

3^e relève : 3 % du salaire horaire normal du policier de 1^{re} classe

1^{re} relève : 4 % du salaire horaire normal du policier de 1^{re} classe, 5 % à compter du 1^{er} janvier 2006, 5,5 % au 1^{er} janvier 2007

Disponibilité : 25 % du taux horaire normal/heure ou partie d'heure — policier d'une section ou policier affecté aux enquêtes criminelles

Agent 1^{re} classe : 8 \$/jour ouvrable — salarié qui a 14 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2005

Agent 1^{re} classe : 6 \$/jour ouvrable — salarié qui a 7 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2005

Ancienneté :

Service	Montant*
(5 ans	0,20 % (R)
7 ans (N)	1,50 %
10 ans	(0,40 %) 1,70 %
15 ans	(0,60 %) 1,90 %
20 ans	(0,80 %) 2,10 %
25 ans	(1,00 %) 2,30 %
(30 ans	1,20 % (R)
(35 ans	1,40 % (R)

* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du policier 1^{re} classe et il est incorporé au traitement annuel.

N.B. Au 1^{er} janvier 2005, le policier qui a déjà atteint 5 ans d'ancienneté à sa date anniversaire se voit verser un boni d'ancienneté de 0,20 % jusqu'à ce qu'il atteigne 7 ans de service.

• Allocations

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

Vêtements :

6,50 \$/jour ouvrable jusqu'à un maximum de 2,25 % du salaire annuel du sergent détective, 6,75 \$/jour ouvrable jusqu'à un maximum de 2,50 % à compter du 1^{er} janvier 2006, 7 \$/jour ouvrable jusqu'à un maximum de 2,50 % au 1^{er} janvier 2007 — policier qui travaille temporairement en civil

2,25 % du salaire annuel du sergent détective dont 50 % payable le ou vers le 1^{er} mars et 50 % payable le ou vers le 1^{er} septembre de chaque année, 2,50 % au 1^{er} janvier 2006 — policier qui travaille régulièrement en civil

• Jours fériés payés

	<u>31 déc. 2007</u>
64 heures nettes/année	72 heures nettes/année

N.B. Ces heures nettes sont prises en temps ou payées en argent à la 1^{re} paie de décembre au choix du salarié.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		1 ^{er} janv. 2007	
1 an	120,0 heures nettes	127,5	taux normal
3 ans	142,5 heures nettes	150,0	taux normal
5 ans	150,0 heures nettes	157,5	taux normal
8 ans	172,5 heures nettes	180,0	taux normal
10 ans	180,0 heures nettes	187,5	taux normal
15 ans	187,5 heures nettes	195,0	taux normal
17 ans	195,0 heures nettes	202,5	taux normal
18 ans	202,5 heures nettes	210,0	taux normal
19 ans	210,0 heures nettes	217,5	taux normal
20 ans	217,5 heures nettes	225,0	taux normal
25 ans	225,0 heures nettes	232,5	taux normal
30 ans	240,0 heures nettes	247,5	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la naissance. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 10^e semaine précédant la date probable de la naissance.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée est rémunérée conformément aux dispositions sur les congés de maladie et le régime d'assurance salaire.

La salariée, qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, a droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Pour raisons de santé ou d'autres raisons liées à la maternité, la salariée peut prolonger son congé par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à 2 ans à compter du début du congé de maternité.

À la fin de son congé de maternité la salariée recevra 2 semaines après son retour au travail, sur présentation de la preuve des prestations reçues, un montant forfaitaire équivalent à 5 semaines de prestations.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée reçoit une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; un montant égal à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance emploi pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations; 95 % de sa paie hebdomadaire brute pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à une indemnité égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute, et ce, pendant 20 semaines.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

Dans les 30 jours suivant le 18 mai 2005, les parties conviennent de discuter de la question relative au congé pour responsabilités parentales, plus spécifiquement en ce qui a trait au montant représentant la différence entre sa prestation d'assurance emploi et 100 % du salaire normal du policier, et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances non utilisées pour la période se terminant le 30 avril.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie (3,87 %) 4,45 % de la masse salariale. Cette contribution est ajustée à la hausse ou à la baisse en appliquant 50 % de la variation du coût total du programme de base par rapport au coût établi au 18 mai 2005 soit 5,50 % de la masse salariale.

L'employeur paie 50 % de la prime pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires du retraité jusqu'à l'âge de 65 ans et le retraité assume la différence; l'employeur paie 100 % de l'assurance vie du retraité jusqu'au décès. Cependant, le coût des assurances collectives dont bénéficient les retraités qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 1993 est assumé à 100 % par l'employeur, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans.

1. Assurance vie

Il existe un régime d'assurance vie.

2. Congés de maladie

Au mois de janvier de chaque année ou lorsqu'il a complété sa période de probation, le salarié a droit à un crédit de 80 heures nettes de congés de maladie.

Les heures non utilisées sont remboursables à la fin de l'année mais non cumulatives d'année en année.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : après 40 heures nettes de maladie

N.B. Le policier dont l'âge additionné à ses années de service atteint la somme de 75, qui a un minimum de 25 années de service, qui n'est pas à la retraite et qui n'est pas assuré en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée, bénéficie d'une prolongation de la période d'indemnisation n'excédant pas une période supplémentaire de 26 semaines; l'indemnité versée est toutefois limitée à un montant égal à sa rente créditée en vertu du régime de rentes de la Ville.

LONGUE DURÉE

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

4. Assurance maladie

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Frais assurés : honoraires de massothérapie, ostéopathie et acupuncture 25 \$ /traitement, maximum 500 \$/année/spécialité **[N]**; frais de résonance magnétique et/ou cartographie, maximum 500 \$/année **[N]**

5. Soins dentaires

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Frais assurés : remboursement des frais d'orthodontie à 60 % **[N]**

6. Soins oculaires **[N]**

Frais assurés : 250 \$/24 mois

7. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Université de Sherbrooke (Sherbrooke) et Le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 693) 934
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 597; hommes : 337
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, métiers et services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008

- **Date de signature :** 6 juin 2005

• Durée normale du travail

Groupe bureau*

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

Groupe technique*

7 heures/j, 35 heures/sem.

Groupe métiers et services*

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

*Sauf pour les salariés travaillant sur des horaires particuliers.

N.B. Pour la période estivale, la semaine régulière de travail est réduite de 2,5 heures sans perte de salaire.

• Salaires

MÉTIERS ET SERVICES

1. Aide de laboratoire et autres occupations

1^{er} juin 2004

	/heure
éch. 1	15,01 \$
éch. 3	16,03 \$

2. Agent de sécurité et de prévention, 47 salariés

1^{er} juin 2004

	/heure
éch. 1	16,64 \$
éch. 6	19,72 \$

3. Électricien, mécanicien et autres occupations

1^{er} juin 2004

	/heure
éch. 1	17,87 \$
éch. 8	22,18 \$

BUREAU ET TECHNIQUE

1. Commis à la mise à jour des données

1^{er} juin 2004

	/heure
éch. 1	15,01 \$
éch. 3	16,03 \$

2. Secrétaire de direction, 142 salariés

1^{er} juin 2004

	/heure
éch. 1	17,26 \$
éch. 7	20,95 \$

3. Technicien thanatologue

1^{er} juin 2004

	/heure
éch. 1	20,35 \$
éch. 11	26,67 \$

N.B. Nouvelle classification des salaires.

Réouverture salariale à compter du 31 mai 2007.

Augmentation générale

1^{er} juin 2004 au 31 déc. 2008

même pourcentage que celui accordé conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 6 juin 2005, le salarié retraité ou les ayants droit de la personne décédée depuis le 1^{er} janvier 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires, s'il y a lieu, pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 6 juin 2005, et ce, au prorata des heures payées. Le paiement des montants dus est effectué dans les 90 jours ouvrables suivant le 6 juin 2005.

• Primes

Soir : 0,61 \$/heure

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

Nuit : 2 \$/heure

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

Samedi : 25 % du taux régulier

Dimanche : 50 % du taux régulier

Chef d'équipe : 0,79 \$/heure

— salarié du groupe technique ou du groupe métiers et services et qui est chef d'équipe de façon continue et régulière

8 % du salaire régulier — section sécurité

Disponibilité : 12,97 \$/période de 8 heures

Heures brisées :

Période d'arrêt	Montant
2 à 2,5 heures	(1,51 \$) 1,62 \$/j
2,5 à 3,5 heures	(3,01 \$) 3,24 \$/j
3,5 à 4,5 heures	(5,18 \$) 5,57 \$/j
4,5 à 5,5 heures	(6,13 \$) 6,59 \$/j

• Allocations

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

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés personnels

2 jours/année non cumulatifs

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
15 ans N	21 jours	taux normal
16 ans	(21) 22 jours	taux normal
(17) 18 ans	23 jours	taux normal
19 ans N	24 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 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 à ce congé.

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

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

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde 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 ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire 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 peut prolonger son congé par un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Ce congé peut être réparti entre les 2 conjoints et doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé sans solde pour la durée du voyage. Au retour avec l'enfant, le congé d'adoption prend effet rétroactivement à la date de début du congé sans solde pour une durée maximale de 10 semaines.

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

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

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.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Toute absence pour maladie de 3 jours et moins est payée par l'université au salarié permanent ainsi qu'au salarié temporaire inscrit sur la liste de rappel.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : le montant déterminé est payé s'il y a lieu jusqu'au 108^e jour d'absence pour maladie

Début : 4^e jour

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

30

21



**Loews Hôtel Vogue (Montréal)
et
Teamsters Québec, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (110) 116
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 48; hommes : 68
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 8 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Suinteur/équipier

1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} déc. 2007
/heure 11,29 \$ (10,86 \$)	/heure 11,75 \$	/heure 12,10 \$	/heure 12,34 \$

2. Préposé aux chambres, 28 salariés

1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} déc. 2007
/heure 15,94 \$ (14,77 \$)	/heure 16,58 \$	/heure 17,08 \$	/heure 17,42 \$

3. Ingénieur/machine fixe

1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} déc. 2007
/heure 21,67 \$ (20,84 \$)	/heure 22,54 \$	/heure 23,22 \$	/heure 23,68 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux prévu à sa classification, 90 % du taux après 6 mois. Après 1 an, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} déc. 2007
4 %	4 %	3 %	2 %

N.B. Certaines occupations bénéficient, au 1^{er} juin 2006, d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Ajustement

	1 ^{er} juin 2005
Préposé aux chambres	0,58 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires sur toutes les heures payées au cours de la période du 1^{er} juin 2005 au 8 juillet 2005.

• **Primes**

Nuit : (0,70 \$) 0,85 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail se situent entre 23 h et 7 h

Lit pliant et lit de bébé : (1,50 \$) 1,75 \$/lit refait — préposé aux chambres ou équipier à l'entretien ménager

Pourboires :

12 % de la facture lorsque le pourboire facturé au client est de 15 % — salarié au service des banquets

15 % de l'addition lorsque l'employeur ou ses représentants consomment un repas ou des boissons

25 \$ plus 15 % de service sur les frais pour les verres — serveur qui fait le service aux chambres où les alcools sont fournis par les clients

12 % de la facture, minimum de 1 \$/livraison dans le cas de livraison de cadeaux promotionnels préparés par les employés de l'hôtel — serveur qui fait le service aux chambres

1 \$/livraison de cadeaux effectuée à la demande de l'employeur

(3 \$) 3,50 \$ aller/retour par bagage transporté lorsque chargé au client à l'arrivée et au départ de groupe sous contrat — chasseur

Frais de débouchage : — salarié des banquets
0,50 \$/bière

6 \$/bouteille de vin ou vin mousseux

8 \$/bouteille de champagne, boisson forte ou digestif

• **Allocations**

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

Souliers de sécurité :

1 paire/année — salariés permanents des départements de l'entretien technique, cuisine, équipier entretien ménager et équipier banquets

2 paires/année — salariés permanents de département de la plonge

Équipement de cuisinier ou aiguisage de couteaux :
50 \$/année — cuisinier qui a 1 an de service continu

Bas de nylon :

(50 \$) 70 \$/année — salariée ayant 1 an de service continu et, pour qui le port de la jupe est obligatoire, pour l'achat de bas de nylon

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année — salarié ayant travaillé 1 200 à 2080 heures
3 jours/année — salarié ayant travaillé 2 081 heures et plus

Les jours non utilisés sont payés le ou vers le 15 janvier de l'année suivante.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 7 jours. Ces jours sont payables à compter de la 1^{re} journée d'absence pour maladie.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au plus tard le 31 janvier suivant.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur cotise dans un régime de retraite, (0,40 \$/heure) un montant égal à celui versé par le salarié au Fonds de solidarité FTQ, jusqu'à un maximum de 4 % du taux horaire normal du salarié majoré des pourboires.

Le salarié permanent cotise au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant pouvant dépasser 4 %.

Cara cuisine de l'air (Dorval) et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada, section locale 698 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (370) 528

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 350; hommes : 178

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** services

- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2005

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

- **Date de signature :** 30 juin 2005

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

- **Salaires**

1. Aide général, 176 salariés*

	22 juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 10,77 \$ (12,51 \$)	/heure 10,99 \$	/heure 11,15 \$
après 48 mois	15,22 \$ (14,85 \$)	15,53 \$	15,76 \$

2. Chef préposé à l'entretien

	22 juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 16,11 \$ (15,72 \$)	/heure 16,44 \$	/heure 16,68 \$
après 48 mois	18,54 \$ (18,09 \$)	18,91 \$	19,20 \$

* Une nouvelle échelle salariale pour l'aide général est en vigueur à compter du 22 juin 2005.

Augmentation générale

22 juin 2003	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
2,5 %	2 %	1,5 %

- **Primes**

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

- **Allocations**

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

Bottines de sécurité : 85 \$/année maximum

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

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

- **Congés supplémentaires**

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

- **Droits parentaux**

- **1. Congé de maternité**

La salariée (qui a accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 mois qui précèdent la date de préavis du congé de maternité et qui est également à l'emploi le jour précédent) a droit à un congé n'excédant pas 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

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

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

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

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

- **2. Congé de paternité**

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

- **3. Congé d'adoption**

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

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour le salarié permanent qui a (6) 12 mois de service continu et le salarié à temps partiel qui a (6) 12 mois de service continu et qui a travaillé une moyenne de 48 heures/période de paie de 14 jours.

- **1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié de moins de 65 ans : 25 000 \$

— mort accidentelle : 25 000 \$ supplémentaire si le salarié décède dans les 365 jours d'un accident.

— mutilation : montant variable selon la perte subie

- **2. Assurance salaire**

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

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

- **3. Assurance maladie**

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

- **4. Soins oculaires**

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

- **5. Soins dentaires**

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

- **6. Régime de retraite**

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

Il existe un programme de retraite progressive.

**Hôtel Tadoussac (1984) inc. (Tadoussac)
et**

**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 503 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (102) 110

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

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** services

- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 octobre 2007
- **Date de signature** : 16 mai 2005
- **Durée normale du travail**
5 ou 6 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Serveur/restauration, chasseur porteur et autres occupations, 40 salariés

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 8,61 \$ (8,48 \$)	/heure 8,69 \$	/heure 8,82 \$

2. 1^{er} pâtissier et 1^{er} cuisinier

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 11,50 \$ (11,22 \$)	/heure 11,73 \$	/heure 12,02 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
2,5 %*	2 %*	2,5 %*

* Sauf salarié à pourboire.

- **Primes**

Nuit : 0,80 \$/heure — entre 22 h et 8 h

Pourboires

(10 %) 12 % de la facture sur le prix menu, minimum (0,80 \$) 0,90 \$/déjeuner, (1,10 \$) 1,20 \$/dîner et 2,40 \$/souper — salariés des banquets et groupes

- **Allocations**

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis, ne comprend pas le lavage et le nettoyage sauf pour les uniformes de cuisine et ceux qui nécessitent un nettoyage à sec.

Gants de sécurité : fournis par l'employeur — salarié de cuisine

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

Souliers de sécurité antidérapants : fournis par l'employeur — salarié de cuisine

Habits de pluie : fournis par l'employeur — salarié d'entretien

- **Jours fériés payés**

8 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines. Le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine 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 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 pour l'accouchement, son congé se termine au plus tard 8 semaines après la date de l'accouchement.

2. Congé de paternité

5 jours dont les 2 premiers sont payés — salarié qui a complété sa période de probation.

3. Congé d'adoption

5 jours dont les 2 premiers sont payés — salarié qui a complété sa période de probation.

4. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congé de maladie

Le salarié a droit à 70 % du salaire perdu pendant la période d'attente pour être admissible à l'assurance salaire.

2. Régime de retraite

Cotisation : à compter de la 2^e année de la convention collective, l'employeur verse 1 \$ pour chaque 1 \$ investi par le salarié au Fonds de solidarité de la FTQ, et ce, jusqu'à concurrence de 250 \$/année.

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

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 125

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : mécaniciens pétroliers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 7 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre et apprenti

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	31 déc. 2007
début	/heure 15,42 \$ (14,80 \$)	/heure 16,06 \$	/heure 16,61 \$
après 4 ans	16,87 \$ (16,25 \$)	17,51 \$	18,06 \$

2. Mécanicien classe « A », 42 salariés

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	31 déc. 2007
/heure	25,23 \$ (24,61 \$)	25,87 \$	26,42 \$

Augmentation générale

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	31 déc. 2007
	0,62 \$/heure	0,64 \$/heure	0,55 \$/heure

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistiques Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2006

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne des IPC de janvier 2006 à décembre 2006 par rapport à celle de janvier 2005 à décembre 2005 dépasse 4 %, l'excédent est payé.

2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est versé, s'il y a lieu, sous forme de montant forfaitaire rétroactivement aux 1^{er} janvier 2006 et 1^{er} janvier 2007 pour les heures payées au salarié, et ce, dans les 3 semaines suivant la publication de l'IPC concerné.

• Primes

Équipe : 1 \$/heure — salarié des 2^e et 3^e équipes

• Allocations

Vêtements de travail : 150 \$/année — salarié du département du service, sauf salarié travaillant aux plants marins fournis par l'employeur selon les modalités prévues — autres salariés

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Assurance contre l'incendie — outils et vêtements de travail : la prime est payée par l'employeur.

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	2 sem.
5 ans	3 sem.
15 ans	4 sem.

N.B. À la fin de chaque semaine, l'employeur crédite à chacun des salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés payés, un montant égal à 10,76 % du salaire gagné pour le travail effectué pendant cette semaine, soit 6,36 % en congés annuels obligatoires et 4,4 % en jours fériés payés.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur et le salarié paient respectivement 23,60 \$/sem.

N.B. Advenant qu'il ne serait pas nécessaire de contribuer aux assurances le 1^{er} avril 2004, il est entendu entre les parties que les montants devront être versés, soit 0,08 \$/heure, par la partie patronale et par les salariés, et ce, au fonds de retraite des salariés.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,62 \$/heure travaillée, 0,72 \$/heure travaillée à compter de l'entrée en vigueur du décret, 0,82 \$/heure travaillée au 1^{er} janvier 2006 et 0,92 \$/heure travaillée au 1^{er} janvier 2007.

La Coopérative de services à domicile l'Islet Nord-Sud (Saint-Damase)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : 70

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 69; homme : 1

• Statut de la convention : première convention

• Catégorie de personnel : services

• Échéance de la présente convention : 3 juillet 2008

N.B. Les parties conviennent de procéder à la réouverture de la convention collective au 15 juillet de chaque année, avec acquisition du droit de grève pour les clauses salariales seulement.

- **Date de signature** : 4 juillet 2005

- **Durée normale du travail**

maximum 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Préposé à la surveillance sécuritaire

4 juill. 2005

/heure
7,60 \$

2. Préposé aux services, 90 % des salariés

4 juill. 2005

	/heure
min.	8,25 \$
max.	9,75 \$

N.B. Le salarié qui atteint 1 400 heures travaillées se voit reconnaître un avancement d'échelon au taux de 0,25 \$/heure, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle salariale.

- **Primes**

Affectation à des tâches spécifiques : 1 \$/heure travaillée — salarié affecté aux occupations suivantes : grand ménage, décaper/cirer, laver les tapis, nettoyer les fenêtres, les vitres et moustiquaires, entrer le bois de chauffage, effectuer des réparations mineures, peindre, entretien extérieur de la maison et entretien extérieur du terrain

- **Allocations**

Uniformes : fournis et entretenus par l'employeur

Bottes et souliers de sécurité : l'employeur paie jusqu'à un maximum de 90 \$/ 18 mois sur présentation par le salarié des bottes usées — lorsqu'une réglementation d'ordre public l'exige.

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Perte, destruction et bris d'un article personnel : l'employeur remplace ou répare l'article perdu, détruit ou brisé dans l'exercice des fonctions du salarié jusqu'à un maximum de 500 \$.

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée peut également bénéficier de 9 jours de congé sans solde pendant sa grossesse qui peuvent être fractionnés en demi-journée, et ce, pour des rendez-vous chez le médecin et pour des cours prénataux.

2. Congé de naissance

La personne salariée qui justifie de 60 jours de service continu et dont la conjointe accouche a droit à un congé de 5 jours dont 2 jours sont payés.

3. Congé d'adoption

La personne salariée qui justifie de 60 jours de service continu a droit à un congé de 5 jours dont 2 jours sont payés.

4. Congé parental

Sur demande, la personne salariée peut obtenir un congé sans solde pour une période n'excédant pas 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

1. Congés de maladie

Au 1^{er} avril de chaque année, le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de 14 heures en congé de maladie si elle a travaillé en moyenne 14 heures/sem. au cours de la période du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours. Le salarié peut utiliser 7 heures de son crédit sans motif.

Les heures non utilisées sont rémunérées au taux horaire de préposé aux services de la personne salariée, et ce, à la première paie suivant le 1^{er} avril de chaque année.

Cependant, au 1^{er} avril et sur demande écrite, le salarié qui n'a pas utilisé la totalité des heures de congé de maladie auxquelles il a droit, peut reporter jusqu'au 31 mars de l'année suivante la moitié des heures restantes jusqu'à un maximum de 7 heures.

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.

36

Crédits

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