

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2005-10-14) 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 33

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2005-10-14)

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
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Lab, Société en commandite, opérations Bell (Thetford Mines)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7285 — FTQ	1	4
ALIMENTS			
Olymel, société en commandite (Iberville)	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	2	5
Natrel inc. (Saint-Laurent)	Teamsters, employés de laiterie, boulangerie, produits alimentaires, ouvriers du meuble, employés de stations-service, employés de parc de stationnement, mécaniciens d'auto et aides: province de Québec; camionneurs de la construction et approvisionnement, et salariés divers, Montréal et les environs, local 973 — FTQ	3	6
TABAC			
Rothmans, Benson & Hedges inc. (Québec)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 261-T — FTQ	4	7
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
ADS Composites, division de Multina inc. (Sainte-Clothilde et East Broughton)	Le Syndicat des salariés de Beauce Composites inc. — CSD	5	9
CUIR ET PRODUITS CONNEXES			
Airboss, produits d'ingénierie inc. (Acton Vale)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ	6	10
HABILLEMENT			
H.P. Gilbert & Fils inc. (Saint-Victor)	Le Conseil du Québec, Unite Here — FTQ	7	11

Employeur	Syndicat	N°	Page
BOIS			
Kruger inc., scierie Parent	Le Syndicat démocratique des salariés de la scierie Parent — CSD	8	12
Leggettwood inc. (Roberval)	Le Syndicat démocratique des salariés de Leggettwood Roberval — CSD	9	14
La Compagnie Commonwealth Plywood ltée, usine de déroulage (Tee Lake)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ	10	15
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Kimberly-Clark inc. (Saint-Hyacinthe)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 933 — FTQ	11	16
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
Groupe Montréal Gazette inc., une compagnie Canwest (Montréal)	La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111 — FTQ	12	17
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Canam, Laval, division du Groupe Canam inc. (Laval)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8990 — FTQ	13	18
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Osram Sylvania ltée, lampes d'éclairage et de photographie (Drummondville)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania — CSN	14	19
CMC Électronique inc. (Saint-Laurent)	L'Association des ingénieurs et scientifiques de CMC Électronique	15	21
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Industries Cover inc. (Baie-Saint-Paul)	Le Syndicat des travailleurs unis du Québec	16	22
COMMERCES DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Le Magasin coop de Montmagny (Montmagny)	Le Syndicat des employés de commerce de Montmagny — CSD	17	23
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Repentigny	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 961 — FTQ	18	24
La Ville de Laval	Le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc., S.C.F.P., section locale 4545 — FTQ	19	26
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Corporation hôtelière Canadien Pacifique (Montréal) et Corporation des hôtels Legacy, hôtel Le Reine Elizabeth	Syndicat des travailleurs(euses) de l'hôtel Fairmont Le Reine Elizabeth — CSN	20	28
Le Château Bonne Entente inc. (Sainte-Foy)	Le Syndicat des employé(e)s de la restauration, Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ	21	30
3092-4435 Québec inc., opérant sous le nom de Château Roberval	Le Syndicat des employé-es en hôtellerie de Roberval — CSN	22	32
NOTES TECHNIQUES			33

**Lab, Société en commandite, opérations Bell
(Thetford Mines)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7285 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 295
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 295
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 28 février 2006
- **Échéance de la présente convention** : 29 février 2012
- **Date de signature** : 5 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Concierge et manoeuvre
5 juill. 2005
/heure
13,80 \$
(17,62 \$)
 2. Mineur à l'abattage et autres occupations, 20 salariés
5 juill. 2005
/heure
16,72 \$
(20,96 \$)
 3. Électronicien niveau « A-1 »
5 juill. 2005
/heure
18,07 \$
(22,65 \$)

Augmentation générale

3 juin 2007	2 mars 2008	1 ^{er} mars 2009	28 févr. 2010	27 févr. 2011
2 %	3 %	3 %	3 %	5 %
- **Primes**

Après-midi : 2 % du taux de salaire le moins élevé

Nuit : 3 % du taux de salaire le moins élevé

Chef de groupe : 0,50 \$/heure — salarié qui doit surveiller le travail de 4 hommes et plus

Travail sous terre : 0,30 \$/heure — salarié du département de la surface qui est transféré pour travailler temporairement sous terre
- **Allocations**

Outils personnels : remplacement lors d'un vol avec effraction ou d'un incendie jusqu'à un maximum de 1 200 \$ après une franchise de 50 \$ payée par le salarié

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité **N** : 1 paire/2 ans et remplacées selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**
13 jours/année
- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

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

3. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à (100 % par l'employeur) 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le régime de base de l'assurance vie et la protection pour décès et mutilation accidentels; payée à 100 % par le salarié pour la protection d'assurance vie des personnes à charge et le régime facultatif d'assurance vie. L'employeur paie (70 %) 50 % de l'ensemble des primes de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée ainsi que de l'assurance maladie et le salarié paie (30 %) 50 %; cependant, la part du salarié sert d'abord à payer 100 % de la prime de l'assurance salaire de longue durée et l'excédent est appliqué de façon égale sur les primes d'assurance salaire de courte durée et d'assurance maladie

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des premiers 300 \$ de frais hospitaliers et à 90 % de l'excédent; remboursement à 100 % des frais d'ambulance et à 90 % des autres frais admissibles après une franchise de 50 \$/année/personne et 75 \$/année/famille; ostéopathe, naturopathe, orthophoniste, masseur et pédicure, maximum 7,50 \$/traitement, 20 traitements/année/personne pour chaque praticien; chiropraticien, maximum 15 \$/traitement et 24 \$/radiographie, maximum 1 000 \$/année/personne; physiothérapeute autorisé et psychologue autorisé, 25 \$/traitement, maximum 750 \$/année/personne assurée

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite et un programme de retraite anticipée.

**Olymel, société en commandite (Iberville)
et
Teamsters Québec, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (335) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 %; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2010
- **Date de signature :** 28 juin 2005
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
Fin de semaine [N]
36 heures/sem. payées pour 40 heures
- **Salaires**

1. Opérateur baratte et autres occupations, 120 salariés

3 juill. 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
/heure 12,80 \$ (12,30 \$)	/heure 13,05 \$	/heure 13,30 \$	/heure 13,60 \$	/heure 13,90 \$

2. Cariste A

3 juill. 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
/heure 16,45 \$ (15,70 \$)	/heure 16,45 \$	/heure 16,45 \$	/heure 16,75 \$	/heure 17,05 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux de sa classification à l'embauche, 80 % après 1 an, 85 % après 2 ans, 90 % après 3 ans et le taux de sa classification après 4 ans.

Augmentation générale

3 juill. 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
0,50 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié sur la liste de paie le 28 juin 2005 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 0,50 \$/heure pour toutes les heures payées pendant la période du 1^{er} août 2004 au 2 juillet 2005.

Montant forfaitaire

Les caristes A et les caristes manœuvres du secteur distribution ont droit à un montant forfaitaire de 500 \$ sur leur première paie du mois de décembre 2005, 2006 et 2007 respectivement.

Boni de signature

Le salarié sur la liste de paie le 28 juin 2005 a droit à un boni de 500 \$.

• Primes

Formation : 1 \$/heure

Soir : 0,40 \$/heure — équipe qui débute à 15 h ou plus tard dans la journée ou à 13 h les samedis et dimanches

Prise d'inventaire [N] : 1 \$/heure

(Chef d'équipe [R])

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : 1 paire/année — salarié qui a terminé sa période de probation

Toutefois, en cas d'usure prématurée et sur retour de la paire à remplacer l'employeur paie le coût d'une 2^e paire de chaussures.

• 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 %
18 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant comprenant un régime d'assurance vie, d'assurance salaire, d'assurance maladie et de soins dentaires est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à une allocation forfaitaire pour maladie calculée en fonction de l'ancienneté accumulée à cette date selon le tableau suivant :

Ancienneté	Crédit
Moins d'un an	0,5 jour/mois complet d'ancienneté, maximum 5 jours
1 an	6 jours
7 ans	7 jours

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour (0,50 %) 1 % du salaire du salarié.

**Natrel inc. (Saint-Laurent)
et**

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (198) 212
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12; hommes : 200
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 28 août 2004
- **Échéance de la présente convention :** 3 septembre 2011
- **Date de signature :** 1^{er} juin 2005
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général

1 ^{er} juin 2005	4 sept. 2005	3 sept. 2006	2 sept. 2007	31 août 2008
/heure 21,32 \$ (20,75 \$)	/heure 21,85 \$	/heure 22,40 \$	/heure 22,96 \$	/heure 23,65 \$

30 août 2009 29 août 2010

/heure 24,36 \$	/heure 25,09 \$
--------------------	--------------------

2. Opérateur de machine et autres occupations, 150 salariés

1 ^{er} juin 2005	4 sept. 2005	3 sept. 2006	2 sept. 2007	31 août 2008
/heure 21,75 \$ (21,17 \$)	/heure 22,30 \$	/heure 22,85 \$	/heure 23,42 \$	/heure 24,13 \$

30 août 2009 29 août 2010

/heure 24,85 \$	/heure 25,60 \$
--------------------	--------------------

3. Mécanicien machine fixe

1 ^{er} juin 2005	4 sept. 2005	3 sept. 2006	2 sept. 2007	31 août 2008
/heure 27,03 \$ (26,31 \$)	/heure 27,71 \$	/heure 28,40 \$	/heure 29,11 \$	/heure 29,99 \$

30 août 2009 29 août 2010

/heure 30,89 \$	/heure 31,81 \$
--------------------	--------------------

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Le nouveau salarié du groupe III, préposé à l'approvisionnement, technicien d'usine, remplaçant technicien d'usine, technicien de laboratoire, chef d'équipe AEC, livreur/vendeur, livreur/vendeur de relève et le jockey reçoivent 0,40 \$/heure de moins que le taux de sa classification pour les 60 premiers

jours travaillés, 0,20 \$/heure de moins pour les 60 jours suivants travaillés et le taux de sa classification après 120 jours travaillés.

Le nouveau salarié permanent reçoit 85 % du taux de la classification pour les 2 000 premières heures, 92 % de 2 000 à 4 000 heures et le taux de sa classification après 4 000 heures.

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2005	4 sept. 2005	3 sept. 2006	2 sept. 2007	31 août 2008
2,75 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	3 %
30 août 2009		29 août 2010		
3 %		3 %		

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1^{er} juin 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 29 août 2004 au 1^{er} juin 2005.

Sur demande, le salarié mis à pied entre le 29 août 2004 et le 1^{er} juin 2005 a droit également à la rétroactivité.

• **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure 3 sept. 2006
0,45 \$/heure
— salarié dont les heures de travail tombent en partie entre 19 h et 1 h

Nuit :
3 sept. 2006
(0,48 \$) 0,53 \$/heure 0,58 \$/heure
— salarié dont les heures de travail tombent en partie entre 1 h et 7 h

3 sept. 2006
(0,25 \$) 0,40 \$/heure 0,58 \$/heure
— livreur/vendeur, livreur/vendeur de relève et jockey dont les heures de travail tombent en partie entre 1 h et 7 h

Dimanche : 0,75 \$/heure — salarié dont l'horaire normal inclut le dimanche

Formation :
0,20 \$/heure — salarié détenant une attestation d'étude collégiale en fabrication de produits laitiers

0,35 \$/heure — salarié avec un cours de 3 ans reconnu en technologie ITA

Licence électricien « A-2 » : 6,40 \$/jour travaillé — électricien et entretien général licencié pour lequel cette licence est requise

• **Allocations**

Uniformes : payés à 100 % par l'employeur — livreur/vendeur et autres salariés qui ont (1 an et plus de service) terminé leur période de probation et qui sont tenus de porter un uniforme

Habits de travail : fournis et entretenus par l'employeur — salarié de l'intérieur, salarié d'entretien et salarié de garage

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

4 sept. 2005 3 sept. 2006
Outils personnels : 350 \$/année 400 \$/année 410 \$/année
2 sept. 2007 31 août 2008
420 \$/année 430 \$/année
—salarié d'entretien qui a 1 an de service

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année + l'anniversaire de naissance

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La salariée qui subit une fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou la salariée qui accouche d'un enfant mort-né a droit au congé de maternité.

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical attestant du danger existant.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés.

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (17 \$) 18 \$/sem./salarié sauf pour l'assurance salaire, 19 \$/sem. à compter du 4 septembre 2005, 20 \$/sem. au 3 septembre 2006, 21 \$/sem. au 2 septembre 2007 et 22 \$/sem. au 31 août 2008

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service a droit à une banque de 8 jours/année qui s'accumulent à raison de 0,667 jour/mois de service travaillé pourvu qu'il ait travaillé 5 jours ouvrables au cours du mois.

Il n'y a aucun retrait de jours accumulés dans la banque de maladie pour une absence de moins de 2 jours.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié vers le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 10 \$/mois/salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 6 % du salaire normal pour les heures normales travaillées.

4

Rothmans, Benson & Hedges inc. (Québec)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 261-T — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (348) 275
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 48; hommes : 227
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente**: 19 mars 2005
- **Échéance de la présente convention** : 19 mars 2010
- **Date de signature** : 7 avril 2005
- **Durée normale du travail**
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.
- **Équipe de nuit**
5 jours/sem., 35 heures/sem. payées pour 36,25 heures/sem.
- **Mécanicien de machines fixes**
5 ou 6 jours/sem., 36,25 heures/sem.
- **Salaires**

1. Ouvrage général non classé/empaquetage des cigarettes

	20 mars 2005	20 mars 2006	20 mars 2007
début	/heure 25,52 \$ (24,78 \$)	/heure 26,29 \$	/heure 27,08 \$
après 6 mois	29,64 \$ (28,78 \$)	30,53 \$	31,45 \$

3. Mécanicien de maintenance, électricien général et électro-
nicien, 67 salariés

	20 mars 2005	20 mars 2006	20 mars 2007
min.	/heure 45,98 \$ (44,64 \$)	/heure 47,36 \$	/heure 48,78 \$
max.	48,83 \$ (47,41 \$)	50,29 \$	51,80 \$

Augmentation générale

20 mars 2005	20 mars 2006	20 mars 2007	20 mars 2008	20 mars 2009
3 %	3 %	3 %	Indemnité de vie chère	Indemnité de vie chère

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : **2008** — février 2007 à janvier 2008
2009 — février 2008 à janvier 2009

Mode de calcul

2008

Le pourcentage d'augmentation de la moyenne des IPC de février 2007 à janvier 2008 par rapport à celle des IPC de février 2006 à janvier 2007 est payé et majoré de 1 % jusqu'à un maximum de 3 %.

2009

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de calcul

Les montants déterminés par le pourcentage sont intégrés aux taux de salaire de base les 20 mars 2008 et 2009 respectivement.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure

Nuit : 0,85 \$/heure

Mécanicien de machines fixes : 1 \$/heure

Instructeur : 7 % du salaire

Heures irrégulières : 0,10 \$/heure — salarié dont l'horaire est déplacé de moins de 1 heure/jour

Téléavertisseur [N] : 2 \$/heure — mécanicien de machines fixes qui travaille sur l'équipe de soir

Retraite : 1 350 \$ si ce montant est versé dans un REER ou 1 000 \$ après impôts s'il est remis au salarié

• Allocations

Chaussures de sécurité : (50 \$) 103 \$/année

Lunettes de sécurité de prescription : (125 \$) 175 \$/24 mois

• Jours fériés payés

15 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux moyen ou taux normal
3 ans	3 sem.	taux moyen ou taux normal
10 ans	4 sem.	taux moyen ou taux normal
15 ans	5 sem.	taux moyen ou taux normal
20 ans	6 sem.	taux moyen ou taux normal
25 ans	7 sem.	taux moyen ou taux normal

• Congé personnel [N]

1 jour/année

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour la protection d'assurance vie facultative qui est payée à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$

— mutilation et décès accidentels : 25 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$

— conjoint : 10 000 \$ ou 5 000 \$

— enfant : 5 000 \$ ou 2 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire normal pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation ou [N] chirurgie mineure; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel de base pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 27^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée ou privée; à 100 % des frais de médicaments prescrits, services ambulanciers, soins d'un infirmier autorisé si recommandé par le médecin traitant, et ce, jusqu'à un maximum de 20 périodes de 8 heures/année; remboursement des frais encourus à l'extérieur du Québec pour services médicaux, et ce, en cas de traitement d'urgence pour une maladie contractée hors du Québec, frais pour services reçus à l'hôpital en clinique externe; remboursement des frais encourus à l'extérieur du Canada pour services médicaux en cas de traitement d'urgence pour une maladie contractée hors Canada, frais pour services reçus à l'hôpital en clinique externe; frais de chiropraticien, ostéopathe, podiatre, acupuncteur et massothérapeute maximum 750 \$/année/spécialiste incluant les radiographies; à 80 % des frais de psychologue; remboursement [N] des appareils auditifs, maximum 300 \$ à vie; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de prévention, diagnostics et urgences, restauration et chirurgie; à 80 % des frais de couronnes et prothèses; à 60 % des frais de réparation; traitement orthodontique pour les enfants à charge de moins de 18 ans jusqu'à un maximum à vie de 2 200 \$/enfant; les frais sont remboursés selon l'échelle de l'année précédente de l'Association dentaire du Québec jusqu'à un maximum de (2 000 \$) 2 400 \$/année pour l'ensemble des frais

5. Soins oculaires

Frais assurés : lunettes, verres et montures ou lentilles cornéennes jusqu'à un maximum de 250 \$/24 mois, 300 \$/24 mois à compter du 1^{er} janvier 2006 traitement au laser inclus;

examen de la vue maximum (40 \$) 50 \$/24 mois; remboursement de lentilles cornéennes uniquement dans le but de porter le degré de vision à 20/40 ou à la suite d'une opération de la cataracte, maximum 300 \$ à vie

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 7 % du salaire normal.

5

ADS Composites, division de Multina inc. (Sainte-Clotilde et East Broughton) et Le Syndicat des salariés de Beauce Composites inc. — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (240) 145
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 17; hommes : 128
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2005
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2008
- **Date de signature** : 14 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Quart de nuit**
5 jours/sem., 34 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général et concierge

1^{er} juill. 2005 **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure
14,68 \$ (14,32 \$)	15,08 \$	15,53 \$

2. Finisseur, 32 salariés

1^{er} juill. 2005 **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

	/heure	/heure	/heure
min.	15,69 \$ (15,31 \$)	16,12 \$	16,61 \$
max.	16,37 \$ (15,97 \$)	16,82 \$	17,32 \$

3. Auditeur de procédés

1^{er} juill. 2005 **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

	/heure	/heure	/heure
min.	18,23 \$ (17,79 \$)	18,74 \$	19,30 \$
max.	19,26 \$ (18,79 \$)	19,79 \$	20,38 \$

Augmentation générale

1^{er} juill. 2005 **3 juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

2,5 %	2,75 %	3 %
-------	--------	-----

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} juillet 2005 au 14 juillet 2005.

• Primes

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

Nuit : (0,80 \$) 0,90 \$/heure

Chef d'entrepôt : 0,60 \$/heure

Finisseur **N** : 0,75 \$/heure — lorsqu'il travaille à l'endroit des panneaux et des toits

Formateur **N** : 0,40 \$/heure

Chef d'équipe : prime calculée en fonction du nombre de salariés sous sa responsabilité

Nombre de salariés	Prime
1 à 3 salariés	0,25 \$/heure
4 à 5 salariés	0,50 \$/heure
6 à 10 salariés	(0,80 \$) 0,90 \$/heure
(11 et plus) 11 à 20 salariés	(1 \$) 1,25 \$/heure
21 salariés et plus	1,50 \$/heure N

Cours : 0,10 \$/heure pour chacun des cours complétés avec succès, maximum 0,30 \$/heure — mécanicien

Port d'une cagoule : (0,50 \$) 1 \$/heure — pour tout salarié qui travaille à un poste où le port de la cagoule est nécessaire à l'exception des peintres. Cependant, cette prime sera supprimée s'il y a des modifications aux équipements qui fassent en sorte que le port d'une cagoule ne soit plus nécessaire.

• Allocations

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

Bottes ou souliers de sécurité : (110 \$) 120 \$/année

Manteaux d'hiver et bottes : fournis par l'employeur — mécanicien et salarié d'entrepôt qui travaillent à l'extérieur

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

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles **N**

2 jours/année **1^{er} juill. 2006**
3 jours/année

Les jours non utilisés sont remboursés après la fin de l'année de référence se terminant le 30 juin.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
(19) 15 ans	5 sem.	10 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

9

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée par l'employeur, sauf pour l'assurance salaire, jusqu'à concurrence de 50 % de la prime totale; le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée.

1. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % du salaire normal du salarié

Il existe également un régime d'assurance salaire de longue durée dont les prestations sont versées pour une période maximale de 5 ans.

2. Régime de retraite

Le régime obligatoire pour le salarié qui a complété sa période de probation est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 2 % du salaire du salarié, 2,5 % à compter du 1^{er} juillet 2006 et 3 % à compter du 1^{er} juillet 2007.

6

**Airboss, produits d'ingénierie inc. (Acton Vale)
et
Le Syndicat canadien des communications, de
l'énergie et du papier, section locale 480 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (400) 334
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 105; hommes : 229
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2011
- **Date de signature :** 26 mai 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/sem.

• Salaires

1. 2^e homme de plancher/taillage

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 14,00 \$ (13,54 \$)	/heure 14,47 \$	/heure 14,95 \$	/heure 15,45 \$	/heure 15,96 \$

2. Électrotechnicien avec licence C

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011
/heure 24,05 \$ (23,69 \$)	/heure 24,42 \$	/heure 24,80 \$	/heure 25,20 \$	/heure 25,61 \$

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

Il existe un système de rémunération à la pièce pour 55 % des salariés.

Le taux d'engagement du nouveau salarié est établi selon les taux prévus au Règlement sur les normes du travail majorés de 0,30 \$/heure.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
0,36 \$ ou 0,46 \$/heure*	0,37 \$ ou 0,47 \$/heure*	0,38 \$ ou 0,48 \$/heure*
1 ^{er} janv. 2010	1 ^{er} janv. 2011	
0,40 \$ ou 0,50 \$/heure*	0,41 \$ ou 0,51 \$/heure*	

* Selon le taux horaire

• Primes

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
Soir : 0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
Nuit : 0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

Samedi et dimanche :

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2009
0,45 \$/heure — de 11 h à 23 h	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure
0,55 \$/heure — de 23 h à 11 h	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
Douche : 4,50 \$/heure	4,62 \$/heure	4,75 \$/heure	4,87 \$/heure

1^{er} janv. 2010 1^{er} janv. 2011

5,01 \$/heure 5,14 \$/heure
— salariés de la division industrielle de la section réception/mélange, de la division chaussure/département des moulins/mélangeur et service de l'entretien/maintenance

Formateur **N** : 0,50 \$/heure

• Allocations

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

Souliers de sécurité : (70 \$) 90 \$/année — salarié des départements moulins, entretien/réparation, réception/mélange, expédition/transformation, réception ainsi qu'au transport des bobines et au ramassage rebut de gomme, conducteur de découpeuse et opérateur de tambour

Lunettes de sécurité prescrites : (80 \$/année) fournies par l'employeur — salarié du service entretien/réparation et mécanicien du département de la couture, lorsque requis

Lames « Richard » pour couteaux de tailleur et ciseaux : coût de remplacement au besoin pour tout couteau devenu inutilisable

N.B. Le salarié assume le coût du premier couteau de tailleur qu'il utilise au travail.

• **Jours fériés payés**

(13) 14 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
		2006	2007
1 an	10 jours	4 %	4 %
3 ans	10 jours	5 %	5 %
5 ans	15 jours	6 %	6 %
10 ans	15 jours	7 %	8 %
15 ans	20 jours	8 %	9 %
20 ans	25 jours	10 %	10 %
25 ans	30 jours	12 %	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin et qui prend fin au plus tard 12 mois après la naissance. Ce congé peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant qui comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 66,67 % par l'employeur et à 33,33 % par le salarié

1. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais de lunettes et lentilles cornéennes à raison de 200 \$/24 mois consécutifs

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 150 \$/année

De plus, l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 1,5 % des gains hebdomadaires du salarié, 2 % à compter du 1^{er} janvier 2008.

**H.P. Gilbert & Fils inc. (Saint-Victor)
et**

Le Conseil du Québec, Unite Here — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 70

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 66; hommes : 4

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2005

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

• **Date de signature :** 8 juin 2005

• **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide à toutes mains

8 juin 2005

/heure
8,10 \$
(8,10 \$)

2. Travailleuse de section, 50 % des salariés

8 juin 2005

	/heure
début	8,10 \$ (8,10 \$)
après 2 241 heures	10,15 \$ (10,15 \$)

3. Presseur

8 juin 2005

	/heure
début	8,10 \$ (8,10 \$)
après 2 125 heures	11,62 \$ (11,62 \$)

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
20 ans	3 sem.	7 %

N.B. De plus, le salarié a droit à une période de vacances d'hiver du 26 au 31 décembre de chaque année rémunérée à raison de 2 % des gains bruts de l'année de référence pour le salarié qui a 1 an d'ancienneté.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de 18 semaines qui peut commencer avant l'accouchement et se poursuivre après l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur la recommandation de son médecin.

En plus des dispositions prévues, la salariée peut également exercer son droit à un retrait préventif, le tout tel que prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

- 2. **Congé de naissance**

5 jours dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

5 jours dont les 2 premiers sont payés

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur jusqu'au 30 juin 2005.

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employeur convient de contribuer pour un montant égal à 3 1/8 % de la paie brute hebdomadaire du salarié, et ce, pour couvrir toutes les prestations de santé et de prescription **[N]**.

Si les contributions à la Caisse de santé des industries de la mode du Québec sont assujetties à la taxe sur les primes d'assurances, ladite taxe sera également payée par l'employeur.

**Kruger inc., scierie Parent
et
Le Syndicat démocratique des salariés de la scierie
Parent — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (150) 156
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 16; hommes : 140
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2004
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2010
- **Date de signature** : 28 juillet 2005

- **Durée normale du travail**

Horaire 5/2 1 équipe de jour
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Horaire 4/3 2 équipes jour/nuit
Moyenne de 40 heures/sem.

Horaire 7/7
77 heures/sem.

(Horaire 5/2/4/3 2 équipes jour/nuit **[R])**

(Horaire 6/3/3 3 équipes **[R])**

(Horaire 8/6 et entretien 8/6 **[R])**

- **Salaires**

1. Nettoyeur journalier, 15 salariés

4 juill. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	6 juill. 2008
/heure 18,52 \$ (18,16 \$)	/heure 18,89 \$	/heure 19,27 \$	/heure 19,66 \$	/heure 20,05 \$

5 juill. 2009

/heure
20,45 \$

2. Électricien « A », affûteur « A » et autres occupations

4 juill. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	6 juill. 2008
/heure 23,39 \$ (22,93 \$)	/heure 23,86 \$	/heure 24,33 \$	/heure 24,82 \$	/heure 25,32 \$

5 juill. 2009

/heure
25,82 \$

Augmentation générale

4 juill. 2004	3 juill. 2005	2 juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	6 juill. 2008
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

5 juill. 2009

2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 28 juillet 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 4 juillet 2004 au 28 juillet 2005.

Ajustements

	3 juill. 2005
Préposé chargement de copeaux	0,30 \$/heure
Préposé empilement	0,45 \$/heure
Préposé désempliment, entêteur de planeur, préposé à l'empileuse automatique	0,25 \$/heure

- **Primes**

Nuit **[N]** : 0,35 \$/heure — salarié de la production Électricien classe

« **C** » **[N]** : 0,75 \$/heure travaillée — à la suite de la réussite d'un examen

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

(Horaire **[R])**

- **Allocations**

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

Outils : (coût de remplacement en cas de bris au travail — mécanicien et électricien requis d'avoir des outils personnels)
 375 \$/année — mécanicien d'entretien
 150 \$/année — électricien
 100 \$/année — chef limeur

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Elle doit reprendre son travail dans les (6) 12 mois suivant la naissance de son enfant.

La salariée qui accouche prématurément ou qui subit une fausse couche a également droit à ce congé.

- 2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

La ou le salarié a droit à un congé sans solde et elle doit reprendre son travail dans les (6) 12 mois qui suivent l'adoption.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie de base, l'assurance salaire et les soins oculaires; payée à 100 % par le salarié pour l'assurance facultative et l'assurance maladie

- 1. Assurance vie**

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 35 000 \$

— conjoint : 10 000 \$

— enfant de plus de 14 jours mais moins de 19 ans, ou 23 ans dans le cas d'un étudiant à plein temps : 5 000 \$

— retraité : 5 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : 35 000 \$ supplémentaires disponibles par tranche de 10 000 \$ maximum 200 000 \$

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

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum de l'assurance emploi, pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % des gains mensuels maximum 2 100 \$/mois, et ce, pour une durée maximale de 5 ans ou équivalente à l'ancienneté du salarié si celui-ci compte moins de 5 ans d'ancienneté. La prestation cesse dès que le salarié atteint 65 ans.

Début : après les prestations de courte durée

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais pour une chambre semi-privée sans franchise; remboursement à 100 % des médicaments sur ordonnance après une franchise de 25 \$/année/personne assurée; remboursement à 80 % des frais de chiropraticien, de physiothérapeute et psychologue

Le montant maximal payable est de 25 000 \$/personne assurée/période de 3 années civiles consécutives.

- 4. Soins dentaires**

Prime : l'employeur paie 15 \$/mois/salarié couvert

Frais assurés : remboursement à 50 % des frais couverts maximum 500 \$/année/personne assurée, et ce, après une franchise de 50 \$/protection individuelle et de 100 \$/protection familiale

Les frais sont remboursés selon le barème des honoraires de soins dentaires du Québec en vigueur 1 an avant la date des soins.

- 5. Soins oculaires**

Frais assurés : remboursement des frais recommandés par un médecin ou un optométriste pour des montures, des verres ou l'ajustement de lunettes correctives, y compris les lentilles cornéennes maximum 140 \$/membre de famille/24 mois consécutifs

- 6. Régime de retraite**

Il existe un régime enregistré d'épargne retraite administré par le syndicat.

L'employeur verse un montant de 0,50 \$/heure travaillée/salarié dans le REER, 0,60 \$/heure à compter du 3 juillet 2005, 0,65 \$/heure au 2 juillet 2006, 0,70 \$/heure au 1^{er} juillet 2007, 0,75 \$/heure au 6 juillet 2008 et 0,80 \$/heure au 5 juillet 2009, et ce, à la condition que le salarié verse le même montant que l'employeur.

Leggettwood inc. (Roberval)
et
Le Syndicat démocratique des salariés de
Leggettwood Roberval — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (81) 160
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 160
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 14 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 14 septembre 2008
- **Date de signature** : 13 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., (45) 44 heures 40 min./sem.
Journée sur 2 quarts de travail
(45 heures/sem.) moyenne de 43 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier, 90 % des salariés

14 sept. 2004 14 sept. 2005 14 sept. 2006 14 sept. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure
16,28 \$ (16,12 \$)	16,61 \$	16,78 \$	17,12 \$

2. Mécanicien, mécanicien de garage et opérateur de séchoir

14 sept. 2004 14 sept. 2005 14 sept. 2006 14 sept. 2007

/heure	/heure	/heure	/heure
18,25 \$ (18,07 \$)	18,62 \$	18,81 \$	19,19 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 75 % du taux de l'occupation et 85 % après 12 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit le taux prévu à l'occupation.

Il existe des salariés rémunérés à la pièce.

Augmentation générale

14 sept. 2004 14 sept. 2005 14 sept. 2006 14 sept. 2007

1 %	2 %	1 %	2 %
-----	-----	-----	-----

Rétroactivité

Le salarié inscrit sur la liste de paie le 13 juillet 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 14 septembre 2004 au 13 juillet 2005.

Montant forfaitaire

Le salarié dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté le 13 juillet 2005 a droit à un montant forfaitaire de 200 \$. Le montant forfaitaire est payé au salarié dans les 15 jours suivant le 13 juillet 2005.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure

- **Allocations**

Assurance contre le feu/vol des outils : la prime est payée par l'employeur pour les outils qui sont entreposés dans une bâtisse autorisée par l'employeur — mécanicien

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

Bottes de sécurité : 125 \$/année — salarié qui a complété sa période de probation

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congé mobile**

2 jours/année

Les congés mobiles sont compilés du 1^{er} janvier jusqu'à la fin de décembre de chaque année. Les jours non utilisés à la fin de l'année sont monnayables.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers 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**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 3 congés de maladie non cumulatifs/année.

Au 31 décembre de chaque année, le salarié qui ne se sera pas prévalu de ses congés se verra rembourser les heures non utilisées selon l'horaire de travail applicable pendant la plus longue période au cours de l'année.

2. Régime de retraite **N**

Dans les 30 jours suivant le 13 juillet 2005, l'employeur s'engage à mettre en place un REER collectif au bénéfice de ses salariés.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 4 \$/semaine/salarié qui a 1 an d'ancienneté à la condition que celui-ci contribue pour un montant de 3 \$/semaine, et ce, pour la période du 13 juillet 2005 au 14 septembre 2006. Pour les 2 dernières années de la convention, la contribution de l'employeur est augmentée à 5 \$/sem.

La Compagnie Commonwealth Plywood Itée, usine de déroulage (Tee Lake) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 44; hommes : 46
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 27 janvier 2005
- **Échéance de la présente convention :** 27 janvier 2011
- **Date de signature :** 23 juin 2005
- **Durée normale du travail**
(42) 40 heures/sem.

Mécanicien de machines fixes

Variable selon les besoins de l'opération

• **Salaires**

1. Empileur de placage et autres occupations

28 janv. 2005 29 janv. 2006 28 janv. 2007 27 janv. 2008 25 janv. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
12,00 \$	12,25 \$	12,50 \$	12,75 \$	13,05 \$
(11,35 \$)				

31 janv. 2010

/heure
13,35 \$

2. Opérateur de chargeuse et autres occupations, 40 salariés

28 janv. 2005 29 janv. 2006 28 janv. 2007 27 janv. 2008 25 janv. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
13,32 \$	13,57 \$	13,82 \$	14,07 \$	14,37 \$
(13,07 \$)				

31 janv. 2010

/heure
14,67 \$

3. Électricien et autres occupations

28 janv. 2005 29 janv. 2006 28 janv. 2007 27 janv. 2008 25 janv. 2009

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,05 \$	15,30 \$	15,55 \$	15,80 \$	16,10 \$
(14,80 \$)				

31 janv. 2010

/heure
16,40 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,50 \$/heure de moins que le taux de sa classification pendant sa période de probation.

Augmentation générale

28 janv. 2005 29 janv. 2006 28 janv. 2007 27 janv. 2008 25 janv. 2009

0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,30 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

31 janv. 2010

0,30 \$/heure

Ajustements

Aide-opérateur au bobinage, opérateur de couteau à recoupage/épissage, préposé à l'appariement/RU, empileur de placage et aide-opérateur au corroyeur

28 janv. 2005
0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié sur la liste d'ancienneté a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant la période du 28 janvier 2005 au 23 juin 2005. La rétroactivité est versée dans les 15 jours ouvrables suivant le 25 mai 2005.

• **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base : 2009 — janvier 2008
2010 — janvier 2009
2011 — janvier 2010

Mode de calcul :

2009

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de janvier 2009 par rapport à celui de janvier 2008 est payé comme suit :

IPC	Montant
0 % à 4 %	0,00 \$/heure
4 % à 5 %	0,05 \$/heure
5 % à 6 %	0,10 \$/heure
6 % et plus	0,20 \$/heure

2010 et 2011

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant non intégré aux taux de salaire est versé, s'il y a lieu, en janvier 2009, 2010 et 2011 respectivement.

• **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,45 \$/heure **28 janv. 2007 25 janv. 2009**
0,55 \$/heure 0,60 \$/heure

Nuit : (0,45 \$) 0,55 \$/heure **28 janv. 2007 25 janv. 2009**
0,70 \$/heure 0,80 \$/heure

• **Allocations**

Survêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur selon les modalités prévues — préposé à la maintenance, opérateur de la chargeuse et homme de service

Chaussures de sécurité : (110 \$) **28 janv. 2008**
115 \$/année maximum 125 \$/année maximum
— lorsque le port est obligatoire

N.B. Les chaussures de sécurité sont changées au besoin pour le salarié des services de l'entretien de l'usine et du garage selon les modalités prévues.

Outils personnels : l'employeur remplace les outils brisés ou volés — salarié du service de l'entretien et du garage

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
3 ans	3 sem.	6 %
9 ans	4 sem.	8 %
14 ans	4 sem.	9 %
18 ans	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

- **Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour le régime d'assurance salaire de longue durée dont la prime est payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié

- **1. Assurance vie**

Indemnité :

- salarié : 15 000 \$
- mort accidentelle : 15 000 \$
- mutilation accidentelle : 15 000 \$ maximum
- conjoint : 5 000 \$
- enfant : 2 000 \$

- **2. Assurance salaire**

- **COURTE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire de base jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 11 semaines

Début : 120^e jour, accident ou maladie

N.B. Le salarié non admissible à l'assurance emploi a droit aux prestations après 14 jours en cas d'accident ou maladie, et ce, pour une période de 26 semaines.

- **LONGUE DURÉE**

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire de base jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois sans toutefois excéder 85 % du revenu net, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : à la 181^e journée d'invalidité

- **3. Assurance maladie**

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée sans limite; remboursement à 80 % des médicaments et à 100 % des autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/personne ou famille; frais de chiropraticien 15 \$/visite, maximum 20 visites/année.

Kimberly-Clark inc. (Saint-Hyacinthe)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 933 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 134

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 55; hommes : 79

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production, entretien et manutention

- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2005

- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2008

- **Date de signature :** 29 juin 2005

- **Durée normale du travail**

- **Horaire 5/2**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Horaire 6/3**

37,3 heures/sem. payées pour 40,9 heures

- **Salaires**

- **1. Manutentionnaire**

- **1^{er} mai 2005 1^{er} mai 2006 1^{er} mai 2007**

/heure	/heure	/heure
23,31 \$	23,91 \$	24,41 \$
(22,71 \$)		

- **2. Opérateur spécialisé et auditeur qualité, 74 salariés**

- **1^{er} mai 2005 1^{er} mai 2006 1^{er} mai 2007**

/heure	/heure	/heure
24,44 \$	25,04 \$	25,54 \$
(23,84 \$)		

- **3. Mécanicien senior et électricien senior**

- **1^{er} mai 2005 1^{er} mai 2006 1^{er} mai 2007**

/heure	/heure	/heure
26,83 \$	27,43 \$	27,93 \$
(26,23 \$)		

- **Augmentation générale**

- **1^{er} mai 2005 1^{er} mai 2006 1^{er} mai 2007**

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

- **Primes**

Soir : 0,55 \$/heure

Nuit : (0,80 \$) 1,25 \$/heure

(Opérations 7 jours : 0,15 \$/heure **(R)**)

(Responsabilité : 0,30 \$/heure — apprenti-métier qui a la responsabilité d'un département **(R)**)

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : 100 \$/année maximum

Lunettes de sécurité prescrites : payées à 100 % par l'employeur

Outils : payés à 50 % par l'employeur jusqu'à un maximum de (175 \$) 200 \$/année — salarié du service de l'entretien

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,8 % ou taux normal
5 ans	3 sem.	7,2 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	9,6 % ou taux normal
18 ans	5 sem.	12,0 % ou taux normal
(25) 23 ans	6 sem.	14,4 % ou taux normal
35 ans	7 sem.	16,8 % ou taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 15 janvier et le 30 avril bénéficie de 4 heures de paie supplémentaires pour chaque semaine de vacances.

Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans de service a droit aux vacances suivantes :

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance. Une période supplémentaire pouvant atteindre 6 semaines pourra être accordée si un certificat médical le justifie.

2. Congé parental **N**

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximum de 52 semaines consécutives.

Toutefois, avec l'autorisation du superviseur de son service, la salariée

peut diviser son congé en 2 périodes non consécutives à l'intérieur d'une période de 52 semaines

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

— salarié : 18 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Prime : le salarié paie 0,36 \$/1 000 \$ de protection

Indemnité :

— salarié : 2 fois les gains annuels maximum jusqu'à concurrence de 125 000 \$ incluant l'assurance de vie de base

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

Prestation : 71,5 % du salaire sans maximum pour une durée de 104 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 55 % du salaire jusqu'à un maximum de 2 225 \$/mois, 2 275 \$ à compter du 1^{er} janvier 2006, 2 325 \$ au 1^{er} janvier 2007 et 2 375 \$ au 1^{er} janvier 2008

Début : à la 105^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée remboursable à 100 %, à l'étranger (105 \$) 175 \$/jour maximum; remboursement à 90 % des médicaments et autres frais admissibles; (chiropraticien maximum 30 \$/traitement, radiographie 30 \$ maximum 600 \$/année) remboursement à 90 % des honoraires de chiropraticien et radiographie, orthothérapeute et **N** massothérapeute 35 \$/traitement, maximum 700 \$/personne assurée/année; (acupuncteur 20 \$/visite; ostéopathe, naturopathe et podiatre 30 \$/traitement) remboursement à 90 % des honoraires d'acupuncteur, ostéopathe, naturopathe et podiatre 35 \$/traitement, maximum 700 \$/année/personne assurée; 50 % des frais de psychologue, maximum 500 \$/année/personne assurée; plusieurs autres frais admissibles

4. Soins dentaires

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de base, d'endodontie, de périodontie et de chirurgie buccale; à 50 % des frais de prothèses amovibles et à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de 3 000 \$; frais remboursés selon les tarifs de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec en vigueur au moment du traitement

5. Soins oculaires

Frais assurés : verres correcteurs incluant examen de la vue 200 \$/24 mois maximum

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

12

Groupe Montreal Gazette inc., une compagnie Canwest (Montréal)
et
La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (225) 239
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 54 %; hommes : 46 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** rédaction et vente de journaux
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} juin 2008
- **Date de signature :** 18 août 2005

- **Durée normale du travail**

7 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commis de rédaction

	1 ^{er} avril 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
début	/sem. 516 \$ (503 \$)	/sem. 528 \$	/sem. 544 \$
après 1 an	568 \$ (554 \$)	582 \$	600 \$

2. Journalistes et autres occupations, 80 salariés

	1 ^{er} avril 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
début	/sem. 792 \$ (773 \$)	/sem. 812 \$	/sem. 836 \$
après 5 ans	1 256 \$ (1 225 \$)	1 287 \$	1 326 \$

3. Adjoint au rédacteur de l'information locale et autres occupations

	1 ^{er} avril 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
	/sem. 1 404 \$ (1 370 \$)	/sem. 1 439 \$	/sem. 1 483 \$

N.B. Échelle salariale minimum de base

Augmentation générale

	1 ^{er} avril 2005	4 juin 2006	3 juin 2007
	2,5 %	2,5 %	3 %

- **Primes**

Nuit : (6 \$) 8 \$/quart

Quart fractionné : (6 \$) 8 \$/quart

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes ou verres de contact prescrits : payés par l'employeur lorsque requis et prescrits spécialement pour le travail sur ordinateur, maximum (150 \$) 200 \$/24 mois

(Souliers ou bottes de sécurité **R)**

- **Jours fériés payés**

9 jours/année

- **Congés mobiles**

3 jours/année

N.B. Le nouveau salarié dans la première année civile de son embauche a droit à 1 jour/période de 4 mois travaillés.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
6 ans	4 sem.	taux normal
12 ans	5 sem.	taux normal
20 ans	6 sem.	taux normal

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a un an de service a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines incluant le congé parental. Dès la 3^e semaine du congé, la salariée a droit à des prestations supplémentaires d'assurance emploi pour les 15 semaines suivantes afin de combler la différence entre lesdites prestations et 95 % de ses gains assurables par l'assurance emploi. La salariée doit revenir au travail au plus tard 70 semaines suivant le début du congé pour une période minimale de 6 mois, faute de quoi elle devra rembourser l'employeur.

2. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines, les 2 premiers jours sont payés.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 semaines, les 2 premiers jours sont payés.

4. Congé parental

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 70 semaines.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Soins oculaires

Frais assurés : coût des montures, des lentilles et l'ajustage des lunettes sur ordonnance y compris les verres de contact, maximum (150 \$) 200 \$/24 mois.

**Canam, Laval, division du Groupe Canam inc. (Laval)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 8990 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 67
- **Répartition des salariés selon le sexe :** hommes : 67
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2007
- **Date de signature :** 9 mai 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, chaîneur II et **N** préposé à l'entretien ménager

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

/heure	/heure
15,88 \$	16,36 \$
(15,42 \$)	

2. Soudeur et autres occupations, 8 salariés

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

/heure	/heure
19,53 \$	20,12 \$
(18,96 \$)	

3. Préposé à la maintenance et chef d'équipe

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

/heure	/heure
21,45 \$	22,09 \$
(20,83 \$)	

Augmentation générale

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

3 %	3 %
-----	-----

• Primes

Soir et nuit : 5 % du taux horaire

• Allocations

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

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

Lunettes de sécurité de prescription : 120 \$/année maximum

• Jours fériés payés

14 jours/année — salarié qui a un an et plus d'ancienneté
13 jours/année — autres salariés

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

2 jours payés

• Avantages sociaux

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 20 000 \$

— mort accidentelle : 20 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire normal jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi pour une période maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident; 5^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire jusqu'à un maximum de 1 500 \$/mois jusqu'à la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais admissibles après une franchise de 25 \$/salarié, 50 \$/famille

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon la liste des tarifs de l'association du professionnel concerné de l'année civile précédant l'année durant laquelle les soins sont engagés; examens et traitements de routine 1 fois/9 mois

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 4 % des gains totaux bruts du salarié au REER collectif.

14

Osram Sylvania ltée, lampes d'éclairage et de photographie (Drummondville)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sylvania — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (461) 250

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 44 %; hommes : 56 %

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

• **Échéance de la convention précédente** : 16 novembre 2005

• **Échéance de la présente convention** : 16 novembre 2010

• **Date de signature** : 11 juillet 2005 — mémoire d'entente

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

Équipe de fin de semaine

2 jours/sem., 24 heures/sem. — salarié de l'équipe 6/département du fluorescent

3 jours/sem., 30 heures/sem. — mécanicien de production, technicien en robotique

• Salaires

1. Journalier

	20 nov. 2005	12 nov. 2006	11 nov. 2007	16 nov. 2008	15 nov. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	12,87 \$ (13,76 \$)	13,26 \$	13,66 \$	13,93 \$	14,21 \$
max.	15,75 \$ (16,84 \$)	16,22 \$	16,71 \$	17,04 \$	17,38 \$

2. Exécuteur de différentes tâches supplémentaires, 51 salariés

	20 nov. 2005	12 nov. 2006	11 nov. 2007	16 nov. 2008	15 nov. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	16,27 \$ (17,40 \$)	16,76 \$	17,26 \$	17,61 \$	17,96 \$
max.	16,39 \$ (17,53 \$)	16,88 \$	17,39 \$	17,74 \$	18,09 \$

3. Chef de groupe

	20 nov. 2005	12 nov. 2006	11 nov. 2007	16 nov. 2008	15 nov. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	20,87 \$ (22,32 \$)	21,50 \$	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$
max.	22,83 \$ (24,41 \$)	23,51 \$	24,22 \$	24,70 \$	25,19 \$

Augmentation générale

12 nov. 2006	11 nov. 2007	16 nov. 2008	15 nov. 2009
3 %	3 %	2 %	2 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indice de base

- 1^{re} année — octobre 2005
- 2^e année — octobre 2006
- 3^e année — octobre 2007
- 4^e année — octobre 2008
- 5^e année — octobre 2009

Mode de calcul

1^{re} année

Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de janvier 2006 par rapport à celui d'octobre 2005. Si l'augmentation de l'IPC de janvier 2006 excède 6 % par rapport à celui d'octobre 2005, un montant équivalant à 1 % du taux de salaire sera payé pour chaque augmentation de 1 % de l'IPC.

2^e, 3^e, 4^e et 5^e année

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Un montant intégré aux taux de salaire sera payé à compter de la 1^{re} semaine du mois suivant la publication de l'IPC concerné. De plus, à la fin de chacune des années de la convention, les taux de salaire seront augmentés de la fraction de 1 % non payée de chacune de ces années, s'il y a lieu, et ce, à compter de la 1^{re} semaine comportant 3 jours ouvrables et plus du mois de décembre.

• Primes

Soir : 0,55 \$/heure

— salarié dont la majorité des heures travaillées se situent entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,75 \$/heure

— salarié dont la majorité des heures travaillées se situent entre 0 h et 8 h

Jour : 0,42 \$/heure — salarié qui travaille sur l'équipe de jour du mardi au samedi

Fin de semaine : 2 \$/heure — salarié de l'équipe 6/département du fluorescent

Travaux spéciaux :

différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-12 pour toutes les heures travaillées — salarié d'entretien de grade NA-11 qui doit faire des travaux spéciaux en l'absence d'un grade NA-12 ou du supérieur immédiat

différence entre le taux maximum du grade NA-11 et celui du grade NA-11.5 pour toutes les heures travaillées à des travaux spéciaux — électricien/électronicien de grade NA-11 en l'absence d'un chef d'équipe « électronique et électricité de département » de grade NA-11.5

Samedi, dimanche ou congé férié : 1 \$/heure — mécanicien de production de grade NA-11 au département du fluorescent qui dirige le travail d'autres mécaniciens de production de grade NA-11 et/ou de tout autre salarié affecté à des travaux d'entretien

• Allocations

Lunettes de sécurité de prescription : maximum 50 \$/2 ans ou fournies par l'employeur 1 fois/2 ans

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

• Jours fériés payés

14 jours/année

Équipe du mardi au samedi

13 jours/année

Équipe de fin de semaine

11 jours/année — 3^e équipe, 30 heures/sem.

9 jours/année — équipe 6, 24 heures/sem.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois qui ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Dans le cas d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, le congé de maternité est d'une durée de 15 semaines ou moins, à la discrétion de la salariée.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

De plus, la ou le salarié qui a 5 ans d'ancienneté peut obtenir une absence autorisée sans solde d'un minimum de 24 mois et d'un maximum de 60 mois pour lui permettre d'éduquer son enfant âgé de moins de 7 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée à 100 % par l'employeur à l'exception de l'assurance vie contributoire, l'assurance vie pour personnes à charge et l'assurance salaire de longue durée

1. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais médicaux admissibles sans franchise ; remboursement des honoraires de psychologue, clinicien, podiatre, ostéopathe, naturopathe, orthothérapeute, physiothérapeute et autre thérapeute ou technicien, maximum 400 \$/année civile/personne

2. Assurance salaire

Prestation : semaines 1 et 2 : selon la période d'attente prévue, 66,67 % de la rémunération hebdomadaire jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance emploi; semaines 3 à 17 : montant égal à la différence entre 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par la Loi sur l'assurance emploi et ladite prestation; semaines 18 à 26 : 66,67 % de la rémunération hebdomadaire jusqu'à concurrence du maximum prévu par la Loi sur l'assurance emploi

Début : 9^e jour, maladie; 1^{er} jour, accident ou hospitalisation

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : le salarié paie 15,38 \$/sem. jusqu'à un maximum de 800 \$/année.

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 9; hommes : 100

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : professionnels

• Échéance de la convention précédente : 15 septembre 2004

• Échéance de la présente convention : 15 septembre 2009

N.B. Il est convenu qu'au 15 septembre 2007, les parties renégocieront les clauses salariales.

• Date de signature : 29 juin 2005

• Durée normale du travail
variable, la norme est établie à 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Ingénieur niveau 1

15 sept. 2004	
/année	
min.	47 502,00 \$ (46 527,00 \$)
max.	59 026,50 \$ (57 817,50 \$)

2. Ingénieur niveau 4, 19 salariés

15 sept. 2004	
/année	
min.	78 019,50 \$ (76 420,50 \$)
max.	104 481,00 \$ (102 336,00 \$)

3. Ingénieur niveau 5

15 sept. 2004	
/année	
min.	91 474,50 \$ (89 602,50 \$)

N.B. Le taux maximum pour l'ingénieur de niveau 5 demeure ouvert.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2004 — juillet 2003
2005 — juillet 2004
2006 — juillet 2005

Mode de calcul

2004

Le taux horaire a été majoré de 2,1 % d'indemnité de vie chère.

2005

L'augmentation de l'IPC de juillet 2005 par rapport à celui de juillet 2004 est payée, minimum 1,75 % jusqu'à un maximum de 3,25 %.

2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux de salaire les 15 septembre 2004, 2005 et 2006 respectivement.

15

CMC Électronique inc. (Saint-Laurent)
et
L'Association des ingénieurs et scientifiques de CMC Électronique

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (131) 109

- **Jours fériés payés**
12,5 jours/année minimum

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux normal
3 ans	20 jours	taux normal
12 ans	25 jours	taux normal
21 ans	30 jours	taux normal

- **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

- 3. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cependant, si l'application d'une nouvelle législation de pension et des règlements qui en résultent nécessite ou rend souhaitable des modifications au régime en vigueur, la compagnie convient qu'elle discutera avec l'association pendant la durée de cette convention des changements nécessaires pour pouvoir s'ajuster à cette nouvelle législation.

De plus, les parties s'entendent pour renégocier le régime de retraite le 15 septembre 2007.

16

**Industries Cover inc. (Baie-Saint-Paul)
et
Le Syndicat des travailleurs unis du Québec**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 6; hommes : 54
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 15 mars 2005
- **Échéance de la présente convention** : 15 mars 2010
- **Date de signature** : 14 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Aide général, préposé à la laveuse et autres occupations

14 juillet 2005

/heure
15,77 \$
(15,48 \$)

2. Homme d'entretien, monteur de modèle et autres occupations, 50 % des salariés

14 juillet 2005

/heure
17,78 \$
(17,49 \$)

3. Coupeur de verre

14 juillet 2005

/heure
18,11 \$
(17,82 \$)

N.B. Le nouveau salarié reçoit 10,72 \$/heure. Après 1 500 heures de travail, le salarié a droit à 0,75 \$/heure d'augmentation et à un autre 0,75 \$/heure après 3 000 heures de travail. Après 4 500 heures de travail, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification. Cette disposition ne s'applique pas pour les classifications de chauffeur, mécanicien d'entretien et monteur mécanicien intérieur.

Augmentation générale

14 juillet 2005 15 mars 2006 15 mars 2007 15 mars 2008 15 mars 2009

0,29 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,40 \$/heure 0,25 \$/heure

N.B. Au 14 juillet 2005, un montant de 0,31 \$/heure est versé par l'employeur en supplément de l'augmentation générale prévue et ce montant est versé dans la prime des avantages sociaux.

À compter du 15 mars 2006, les augmentations générales prévues pour chacune des années incluent, s'il y a lieu, une augmentation du coût des avantages sociaux jusqu'à concurrence de 0,03 \$/heure.

- **Primes**

Soir : 0,75 \$/heure — entre 16 h et 1 h

Nuit : 0,80 \$/heure — entre 24 h et 9 h

Chef d'équipe : 1,05 \$/heure

Opérateur de scie électrique fixe : 0,80 \$/heure

Expéditeur en chef : 0,85 \$/heure — salarié qui dirige le travail des autres expéditeurs

- **Allocations**

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

Assurance contre le feu/vol des outils personnels : maximum de 700 \$ pour toute perte réelle relative aux outils de travail du salarié qui étaient remisés à l'endroit prévu par l'employeur

Bottines et chaussures de sécurité :

maximum 105 \$/année — salarié qui a complété sa période de probation

15 mars 2006 15 mars 2007 15 mars 2008 15 mars 2009

110 \$/année 115 \$/année 120 \$/année 125 \$/année

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	9,5 %
5 ans	3 sem.	11,5 %
10 ans	4 sem.	13,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes.

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

Lorsqu'un danger de fausse couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est censé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter de la 18^e semaine précédant la date prévue de l'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 de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 4 semaines.

La salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée de 1 an à partir de la fin 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

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

4. Congé parental

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

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (1,32 \$) 1,53 \$/heure/salarié incluant les taxes et le salarié paie (0,36 \$) 0,65 \$/heure incluant les taxes.

À compter du 15 mars 2006, la prime est payée à 70 % par l'employeur et à 30 % par le salarié.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 0,45 \$/heure travaillée/salarié.

17 Le Magasin coop de Montmagny (Montmagny) et Le Syndicat des employés de commerce de Montmagny — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 110
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 52 %; hommes : 48 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 29 septembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 29 septembre 2011
- **Date de signature** : 7 juin 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Aide général

	29 sept. 2004	1 ^{er} mai 2005	29 sept. 2005	29 sept. 2006
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,55 \$ (7,45 \$)	7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
max.	8,97 \$ (8,75 \$)	8,97 \$	9,19 \$	9,42 \$

29 sept. 2007 29 sept. 2008 29 sept. 2009

/heure	/heure	/heure
7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
9,68 \$	9,95 \$	10,22 \$

2. Commis et autres occupations, 53 salariés

	29 sept. 2004	1 ^{er} mai 2005	29 sept. 2005	29 sept. 2006
/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	7,54 \$ (7,45 \$)	7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
max.	11,28 \$ (11,00 \$)	11,28 \$	11,56 \$	11,85 \$

29 sept. 2007 29 sept. 2008 29 sept. 2009 29 sept. 2010

/heure	/heure	/heure	/heure
7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$	7,60 \$
12,17 \$	12,51 \$	12,85 \$	13,24 \$

3. Chef section boucherie

	29 sept. 2004	29 sept. 2005	29 sept. 2006	29 sept. 2007
min.	/heure 12,50 \$ (12,50 \$)	/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$
max.	15,38 \$ (15,00 \$)	15,76 \$	16,15 \$	16,60 \$

29 sept. 2008	29 sept. 2009	29 sept. 2010
/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$	/heure 12,50 \$
17,05 \$	17,52 \$	18,05 \$

Augmentation générale

29 sept. 2004	29 sept. 2005	29 sept. 2006	29 sept. 2007
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,75 %

29 sept. 2008	29 sept. 2009	29 sept. 2010
2,75 %	2,75 %	3 % sauf aide général

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

• Primes

Soir : 1 \$/heure — salarié permanent de jour qui travaille plus d'un soir/semaine, travail après 18 h

Nuit : 0,80 \$/heure

Chef d'équipe de nuit : 20 \$/sem.

Dimanche : 0,20 \$/heure*

* Abolition de cette prime le 29 septembre 2011.

Remplacement d'un chef de section : 15 \$/sem. — salarié qui a travaillé 24 heures à cette occupation pendant la semaine

Boni de Noël :

Le salarié permanent inscrit sur la liste de paie du 1^{er} janvier au 15 décembre de l'année courante a droit à un boni correspondant à 1 semaine de salaire effectif.

Le salarié à temps partiel inscrit sur la liste de paie du 1^{er} janvier au 15 décembre de l'année courante a droit à un boni de 130 \$.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui s'absente pour plus de 4 mois, excluant le congé de maternité et l'accident de travail, au cours de l'année de référence, reçoit comme boni de Noël 2 % du salaire total gagné durant l'année de référence.

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

Les congés sont accordés 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 salarié permanent a droit à 8 jours/année à raison de 8/12 de journée/mois de service. Le salarié à temps partiel a droit après sa 1^{re} année d'ancienneté à 2 jours/année à raison de 1 par 6 mois de service, 3 jours après 2 ans à raison de 1 par 4 mois, 4 jours après 3 ans à raison de 1 par 3 mois.

Les jours non utilisés sont monnayables et remboursés à 100 % du taux en vigueur le 15 décembre de chaque année.

18

La Ville de Repentigny

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 961 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 169

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 15; hommes : 154

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : ouvriers

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

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

• **Date de signature** : 4 août 2005

• **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 39 heures/sem. payées pour 40 heures

Conciergerie et gardien de parcs permanent

39 heures/sem. payées pour 40 heures

Division des eaux

moyenne de 40 heures/sem.

Salariés en rotation

8,5 heures/j, 39 heures/sem.

Gardien de parcs temporaire

(40 heures/sem.) maximum 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier, concierge et gardien de parc

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	14,6300 \$ (14,3431 \$)	14,9226 \$	15,2956 \$	15,6780 \$
éch. 5	18,2204 \$ (17,8631 \$)	18,5848 \$	19,0494 \$	19,5256 \$
1^{er} janv. 2007 31 déc. 2007				
	/heure	/heure		
	16,0700 \$ 20,0138 \$	16,1503 \$ 20,1138 \$		

2. Chauffeur et opérateur de véhicules motorisés « A » et préposé aux stations de pompage, 15 salariés

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	17,8167 \$ (17,4674 \$)	18,1731 \$	18,6274 \$	19,0931 \$
éch. 5	21,4071 \$ (20,9874 \$)	21,8353 \$	22,3812 \$	22,9407 \$
1^{er} janv. 2007 31 déc. 2007				
	/heure	/heure		
	19,5704 \$ 23,5142 \$	19,6683 \$ 23,6318 \$		

3. Technicien en traitement de l'eau

	1 ^{er} janv. 2003	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	19,7330 \$ (19,3461 \$)	20,1277 \$	20,6309 \$	21,1467 \$
éch. 5	23,3234 \$ (22,8661 \$)	23,7899 \$	24,3847 \$	24,9943 \$
1^{er} janv. 2007 31 déc. 2007				
	/heure	/heure		
	21,6753 \$ 25,6191 \$	21,7837 \$ 25,7472 \$		

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié qui a un lien d'emploi avec l'employeur en date du 4 août 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2003 au 4 août 2005.

• Primes

	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
Soir et nuit : (0,80 \$) 0,85 \$/heure*	0,87 \$/heure	0,90 \$/heure

* Rétroactif au 1^{er} janv. 2005.

Boni d'ancienneté : 20 \$/année de service payé le ou vers le 1^{er} mai de chaque année

• Allocations

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

Vêtements de travail :

	1 ^{er} janv. 2006	
(296 \$)	325 \$/année	— salarié permanent
(592 \$)	650 \$/année	— mécanicien et soudeur machiniste permanent

N.B. À la fin de chaque année, le solde des montants inscrits et non utilisés au dossier du salarié est transférable et ajouté au montant alloué au début de l'année suivante. Le total des montants disponibles au début de chaque année ne peut toutefois être supérieur à un montant équivalant au montant de base prévu majoré de 75 %.

À compter du 1^{er} janvier 2008, les montants alloués sont majorés selon l'IPC annuel de Statistique Canada.

Bottes et souliers de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Outils personnels : (250 \$) 300 \$ maximum/année — mécanicien permanent

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
325 \$ maximum/année	350 \$ maximum/année

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
2 ans	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal
15 ans	(21) 25 jours	taux normal
(16 ans R)	(22 jours)	(taux normal)
(17 ans R)	(25 jours)	(taux normal)
25 ans	30 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 52 semaines qui ne peut commencer qu'à compter de 16 semaines avant l'accouchement.

Pendant sa grossesse, la salariée en service actif a droit à 4 demi-journées sans perte de salaire pour des visites médicales prénatales.

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

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

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

En prolongement de son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 1 an.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance salaire de courte durée et de longue durée, est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié, sauf pour l'assurance maladie de courte durée qui est payée à 100 % par l'employeur.

1. Congé de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 5 jours de congé de maladie.

Les jours non utilisés au premier lundi de décembre sont remboursés au salarié vers le 15 décembre de chaque année.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire net en vigueur au début de l'invalidité, et ce, pour une période maximale de 17 semaines

Début : 4^e jour, maladie et accident

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire mensuel en vigueur au début de l'invalidité jusqu'à un maximum de 4 083,86 \$/mois, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

**La Ville de Laval
et
Le Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc., S.C.F.P.,
section locale 4545 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (470) 502
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20; hommes : 482
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** ouvriers
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} février 2003
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} février 2006
- **Date de signature :** 28 juin 2005

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

Période estivale/1^{er} lundi d'avril au 2^e vendredi de novembre

9 heures/j, 36 heures/sem.

40 heures/sem. payées pour 44 heures — salarié des usines de filtration, gardien de garage qui a un horaire en rotation et mécanicien sénior en réfrigération en rotation à partir de la fête du Travail

Gardien de bâtisse

moyenne de 40 heures/sem. sur un cycle de 3 semaines
moyenne de 36 heures/sem. — période estivale

Gardien de garage

moyenne de 41 heures/sem. par période de 3 semaines

• Salaires

1. Gardien de bâtisse et autres occupations

	2 févr. 2003	2 févr. 2004	2 févr. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	14,77 \$ (14,41 \$)	15,14 \$	15,52 \$
éch. 5	18,29 \$ (17,84 \$)	18,74 \$	19,21 \$

2. Menuisier, plombier et autres occupations, 109 salariés

	2 févr. 2003	2 févr. 2004	2 févr. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	18,14 \$ (17,70 \$)	18,60 \$	19,06 \$
éch. 5	22,67 \$ (22,12 \$)	23,24 \$	23,82 \$

3. Électricien eaux potables et eaux usées et autres occupations

	2 févr. 2003	2 févr. 2004	2 févr. 2005
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	19,04 \$ (18,58 \$)	19,52 \$	20,01 \$
éch. 5	23,80 \$ (23,22 \$)	24,40 \$	25,01 \$

Augmentation générale

2 févr. 2003	2 févr. 2004	2 févr. 2005
2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Tous les salariés, ainsi que les salariés qui ont pris leur retraite depuis le 2 février 2003, de même que les successions des salariés décédés depuis cette même date ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 2 février 2003 au 28 juin 2005. La rétroactivité est payée dans les 45 jours suivant le 28 juin 2005.

• (Indemnité de vie chère **R**)

• Primes

Nuit : (0,91 \$) 0,98 \$/heure

Chef d'équipe : (0,27 \$) 0,29 \$/heure — salarié permanent qui dirige un groupe de salariés pour une durée minimale de 4 heures consécutives

0,75 \$/heure **N** — chef opérateur épuration et chef mécanicien à l'usine de la Pinière

Disponibilité : (26,80 \$) 28 \$/période de 24 heures

Signaleur souffleur : (0,59 \$) 0,63 \$/heure

Ancienneté :

Service continu	Montant
5 ans	70 \$/année
10 ans	140 \$/année
15 ans	210 \$/année
20 ans	280 \$/année
25 ans	350 \$/année
30 ans	420 \$/année
35 ans	490 \$/année

Opérateur/centre de gestion et filtration : 0,50 \$/heure
— salarié permanent de la division eau potable, horaire de 12 heures

• **Allocations**

Bottines ou souliers de sécurité : 1 paire/année

Outils personnels : 500 \$/année pour l'achat ou le remplacement d'outils personnels — mécanicien, livreur carrossier et (homme de service) apprenti mécanicien

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

Le lundi de Pâques est un jour férié et payé sauf s'il survient pendant la période s'étendant du 1^{er} lundi d'avril au 2^e vendredi de novembre.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15 jours	taux normal
3 ans	20 jours	taux normal
8 ans	25 jours	taux normal
16 ans	26 jours	taux normal
18 ans	27 jours	taux normal
20 ans	28 jours	taux normal
22 ans	29 jours	taux normal
24 ans	30 jours	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé sans solde qui peut débuter à compter du 7^e mois de grossesse ou à toute date déterminée par le médecin traitant. Le retour doit s'effectuer dans un délai maximum d'un an après la date de l'accouchement.

Sur demande, la salariée peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois.

La salariée reçoit pour les 2 premières semaines de son congé une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, le salarié dont la conjointe accouche peut se prévaloir d'un congé selon les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

3. Congé d'adoption

2 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

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue jusqu'à concurrence de 6 % des salaires normaux pour l'année applicable de l'ensemble des salariés permanents. Le coût des protections complémentaires d'assurance vie du salarié, du conjoint et des personnes à charge est défrayé entièrement par le salarié.

N.B. Le coût de l'assurance groupe est établi à 9,26 % de la masse salariale en 2001. À compter du 1^{er} janvier 2002, toute variation du coût est partagée en parts égales entre l'employeur et le salarié.

1. Congés de maladie

Au début de l'année, le salarié permanent a droit à un crédit de 15 jours à raison de 1,25 jour/mois. Ces jours sont payés d'avance vers le 3 février de chaque année et ils sont non cumulatifs.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une durée maximale de 26 semaines/période d'invalidité incluant le solde des jours de congé de maladie du salarié, lesquels sont rémunérés à 100 % du salaire normal

Début : après l'épuisement des congés de maladie

N.B. Le salarié peut utiliser la somme d'argent représentant le montant global du solde de ses vacances annuelles non utilisé auquel il a droit pour la période se terminant le 31 décembre, et ce, pour combler la différence entre 80 % de son salaire et 100 % de son salaire. Cette disposition se termine le 31 décembre de chaque année et ne peut s'appliquer pour le solde des vacances de l'année suivante.

LONGUE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire brut

Début : après les prestations de courte durée

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 7,5 % du salaire normal du salarié et le salarié contribue pour 6 % de son salaire normal.

**Corporation hôtelière Canadien Pacifique (Montréal)
et Corporation des hôtels Legacy, hôtel Le Reine
Élizabeth**

**et
Syndicat des travailleurs(euses) de l'hôtel Fairmont
Le Reine Élizabéth — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (628) 573
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 221; hommes : 352
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
- **Date de signature :** 5 août 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Serveur*

5 août 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 12,26 \$ (11,90 \$)	/heure 12,75 \$	/heure 13,26 \$

2. Préposé aux chambres, 138 salariés

5 août 2005	21 nov. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 16,30 \$ (15,83 \$)	/heure 16,35 \$	/heure 17,01 \$	/heure 17,69 \$

3. 1^{er} électricien

5 août 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 22,78 \$ (22,12 \$)	/heure 23,69 \$	/heure 24,64 \$

* Salarié à pourboires.

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

Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux de sa classification pendant sa période de probation. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

Augmentation générale

5 août 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
3 %	4 %	4 %

• **Primes**

Nuit : 1 \$/heure — salarié dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 23 h et 7 h

Responsabilité : 0,60 \$/heure — équipier/banquet responsable du contrôle du monte-charge, pour une durée maximale de 8 heures/j

Horaire brisé : 0,50 \$/heure — sauf salarié des banquets

Lit pliant et lit de bébé : 2 \$/lit refait

Manutention des bagages : (2,20 \$) 2,50 \$/pièce à l'entrée et à la sortie dans les cas d'excursions — chasseur

N.B. Un montant de (0,35 \$) 0,40 \$/pièce pris à même les (2,20 \$) 2,50 \$ prévus pour le chasseur est remis au portier dans les mêmes conditions.

Service « réveil-matin avec café » : 1,20 \$/événement

Livraison complémentaire aux chambres : 1,20 \$/livraison — salarié du service aux chambres; lorsque le salarié de « L'Entrée Or » participe à la livraison complémentaire, il reçoit 50 % de la prime/livraison

Livraison à la garderie : 12 % du prix de la valeur réelle de la facture — salarié du service aux chambres

Service du café dans le hall de l'hôtel : 15 % de la valeur du café à être servi — salarié du service aux chambres

Repas dit « d'essai » : 12 % des frais de service sur la valeur du repas, du vin et des consommations — serveur

Pourboires :

15 % de la facture totale pour la réservation au préalable dans un restaurant d'un groupe de 8 personnes et plus — serveur

15 % de la facture totale à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la fête des Mères, la fête des Pères et l'Action de Grâce — serveur

15 % de frais de service — salarié du service aux chambres

Livraison : (1,20 \$) 1,25 \$/livraison, 1,30 \$ à compter du 1^{er} juillet 2006 et 1,35 \$ au 1^{er} juillet 2007 — livraison d'enveloppes, journaux de congrès, fax, courrier etc.

(1,80 \$) 1,85 \$/livraison, 1,90 \$ à compter du 1^{er} juillet 2006 et 1,95 \$ au 1^{er} juillet 2007 — livraison d'un paquet ou boîte

Frais de service [N] :

5 \$/bouteille de vin

7,50 \$/bouteille de champagne

10 \$/bouteille de champagne/magnum

— serveur service aux chambres, lorsque le client fournit son vin

Livraison mini frigo : (5 \$) 3 \$/livraison et 3 \$/cueillette — salarié des mini-bars

Transformation d'une chambre en salle de réunion [N] :

10 \$ pour démonter et 10 \$ pour remonter

Formation : 0,50 \$/heure

SALARIE DES BANQUETS

Nettoyage : 6 \$/fonction — préposé à la fermeture, avec un maximum de 60 couverts/salarié

Frais de service :

5 \$/bouteille de vin

7,50 \$/bouteille de champagne

10 \$/bouteille de champagne/magnum

— serveur, lorsque le client fournit son vin

Service aux banquets :

11,5 % de la facture totale de nourriture, café et boissons — serveur

8 % de la valeur des ventes — barman

1,5 % de la valeur des ventes — commis de bar

25 \$ de pourboires supplémentaires — barman, si le revenu provenant des ventes facturées au client est inférieur à 350 \$

11,5 % de pourboires sur le vin — barman lors d'une réception où il n'y a pas de repas mais seulement des hors-d'œuvres et qu'il y a un service de bar auquel le client se sert lui-même.

Souper thématique : 5 \$/souper — serveur des banquets qui effectue des parades

- **Allocations**

Uniformes et vêtements de travail : fournis et entretenus par l'employeur

Bas de nylon :

80 \$/année — salariée permanente requise de porter des bas de nylon au travail

40 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail et qui est requise de porter des bas de nylon au travail

Souliers ou bottines de sécurité : 1 paire/année, maximum 85 \$/année — salarié permanent et salarié à temps partiel de l'entretien technique, de la production alimentaire, de la plonge, de l'approvisionnement, du département de service, équipier, commis de bar, laveur à la buanderie et barman banquets qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail

1 paire/année, maximum 50 \$/année — salarié permanent préposé aux chambres **N**

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

Couteaux et outils personnels : réparation, remplacement et affûtage des couteaux par l'employeur lorsque requis — salarié permanent de la production alimentaire

L'employeur paie 50 % du coût de remplacement pour le salarié à temps partiel qui a accumulé 1 000 heures de travail.

De plus, l'employeur voit à la réparation ou au remplacement des outils manuels personnels utilisés par les salariés permanents et à temps partiel du service de l'entretien technique, et ce, en cas de bris et sur remise des outils brisés seulement.

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à son salaire moyen des 2 semaines qui précèdent le jour férié.

- **Congés mobiles**

2 jours/année

Le salarié à temps partiel reçoit une indemnité égale à son salaire moyen des 2 semaines qui précèdent le congé mobile.

- **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié permanent qui reçoit des pourboires et/ou frais de service a droit, en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale au même pourcentage que celui prévu pour son salaire gagné pendant l'année de référence.

Le salarié à temps partiel qui a 1 an de service continu à la fin d'une année de référence a droit, en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale à 4 % des pourboires et/ou frais de service déclarés pendant l'année de référence; le salarié à temps partiel qui a 10 ans de service continu a droit à 6 % des pourboires et/ou frais de service déclarés pendant l'année de référence.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé qui peut commencer en tout temps sur recommandation médicale. Elle peut cesser de travailler à compter du 7^e mois de sa grossesse, mais elle doit quitter obligatoirement à compter du 9^e mois de sa grossesse et reprendre son travail dans les 12 mois qui suivent la date de son départ.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter sans perte de salaire jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée ou qui accouche d'un enfant mort-né a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Sur demande, la salariée peut obtenir, à la suite à son accouchement, un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus reçoit une indemnité qui équivaut à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

2. Congé de paternité

3 jours payés

De plus, le salarié dont la conjointe a accouché peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant. Advenant que la conjointe soit aussi salariée de l'employeur, ce congé sera à leur demande, partagé entre eux.

3. Congé d'adoption

3 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur, 55 % à compter du 1^{er} septembre 2005 et à 50 % par le salarié permanent qui a 6 mois de service continu, 45 % au 1^{er} septembre 2005

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an de service continu au 30 juin a droit à un crédit maximum de 8 jours/année à raison de 1 jour/30 jours normaux travaillés. Le salarié a droit au paiement des congés de maladie à compter du (2^e) 1^{er} jour d'absence. Les jours non utilisés au 30 juin de chaque année sont payés au plus tard le 15 juillet suivant jusqu'à concurrence de 7 jours/année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 6 mois de service continu contribuent pour un montant équivalent à (4 %) 5 % du salaire dans le REER collectif « Bâtirente », incluant les pourboires et/ou frais de service, pour les heures travaillées.

Lorsque le salarié permanent âgé de 50 ans et plus choisit de contribuer (5 %) 7 % et plus de son salaire pour les heures travaillées, l'employeur contribue pour une somme supplémentaire de (1 %) 2 %. Le salarié peut bénéficier de cet avantage pendant une période maximale de (5) 10 ans ou, si le salarié est âgé de 66 ans et plus, jusqu'au mois précédant son 69^e anniversaire.

À compter du 1^{er} janvier 2006, les parties conviennent de mettre en place un régime de retraite simplifié de Bâtirente (R.R.S.)

21

**Le Château Bonne Entente inc. (Sainte-Foy)
et
Le Syndicat des employé(e)s de la restauration
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9400 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (109) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 63; hommes : 52
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 22 juin 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 80 heures maximum/2 semaines

• Salaires

1. Commis débarrasseur/banquets

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

/heure	/heure	/heure	/heure
8,17 \$	8,54 \$	8,80 \$	9,06 \$
(7,82 \$)			

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure	/heure
9,33 \$	9,61 \$

2. Préposé aux chambres, 21 salariés

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

/heure	/heure	/heure	/heure
12,01 \$	12,55 \$	12,92 \$	13,31 \$
(11,49 \$)			

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure	/heure
13,71 \$	14,12 \$

3. Premier cuisinier et premier cuisinier pâtissier

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

/heure	/heure	/heure	/heure
15,05 \$	15,73 \$	16,20 \$	16,68 \$
(14,40 \$)			

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

/heure	/heure
17,18 \$	17,70 \$

N.B. Le salarié reçoit, à l'embauche, le salaire minimum plus 0,35 \$ s'il est un salarié à pourboire, le salaire minimum plus 0,50 \$ s'il est un salarié sans pourboire. Après sa probation, il reçoit 90 % du taux de sa classification et 100 % du taux de sa classification après 1 an.

Augmentation générale

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

4,5 %	4,5 %	3 %	3 %
-------	-------	-----	-----

1^{er} janv. 2008 1^{er} janv. 2009

3 %	3 %
-----	-----

Rétroactivité

Le salarié, à l'emploi le 8 juin 2005, a droit à la rétroactivité des salaires sur toute les heures payées pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 8 juin 2005.

• Primes

Formateur **N :** 0,50 \$/heure jusqu'à un maximum de 40 heures/salarié formé

Pourboires :

15 % des repas vendus en forfait avec hébergement
15 % de la facture unique de groupes de plus de 20 personnes, pour le service de nourriture et boisson, réparti à 73 % syndiqués/27 % administratif
15 % de la facture de tous les groupes pour le service de nourriture et boisson dispensé au service des banquets, réparti à 73 % syndiqués/27 % administratif
10 % des prix de vente réels lors d'activités visant la promotion des services de l'hôtel, du restaurant et/ou des banquets

Frais de débouchage : — salarié qui effectue le service, lorsqu'un client apporte ses boissons

2 \$/bouteille de vin
4 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 26 onces
5 \$/bouteille de spiritueux ou de liqueur de 40 onces
0,25 \$/bouteille de bière ou liqueur douce

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Souliers de sécurité : (60 \$) 75 \$/année — préposé aux salles et salariés du service de la cuisine et **N** de la maintenance qui ont un statut à temps complet

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés ou usés sur les lieux de travail, maximum 1 fois/année pour un même outil — cuisinier, pâtissier et **N** préposé à la maintenance

• Jours fériés payés

9 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par un certificat médical.

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 4. **Congé parental**

Le père ou la mère peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 50 semaines à la suite de l'accouchement. Ce congé peut également être fractionné entre les conjoints à raison d'un congé sans solde consécutif chacun.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Un régime modulaire est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur contribue pour 50 % de la valeur du module A (individuel), et ce, jusqu'à un maximum de 8,50 \$/sem./salarié à temps complet, 9 \$/sem. à compter du 1^{er} janv. 2007 et 9,50 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2008. Le salarié paie le solde.

- 1. **Assurance vie**

MODULE A ET MODULE B

Indemnité :

- salarié : 1 fois le salaire annuel, maximum 100 000 \$
- conjoint : 5 000 \$
- enfant de 24 heures et plus : 2 500 \$

MODULE C

Indemnité :

- salarié : 10 000 \$
- conjoint : 2 500 \$
- enfant de 24 heures et plus : 1 000 \$

- 2. **Congés de maladie**

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 6 jours. Les jours non utilisés sont ni cumulatifs ni monnayables à la fin de l'année. Cependant, à compter de 2006, les jours non utilisés au 31 décembre 2006 seront remboursables jusqu'à concurrence de 3 jours/année.

En cas de maladie, le paiement commence à la 2^e journée d'absence consécutive. Si le salarié a épuisé ses jours de maladie et qu'il doit à nouveau s'absenter de son travail pour des raisons de santé excédant une semaine, l'employeur lui

versera l'équivalent d'une journée de maladie supplémentaire à sa seconde journée d'invalidité.

- 3. **Assurance salaire**

LONGUE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire mensuel jusqu'à un maximum de 2 500 \$/mois pour une période de 2 ans

Début : après 119 jours d'absence

- 4. **Assurance maladie**

MODULE A

Frais assurés : remboursement à 85 % des frais paramédicaux et de médicaments après une franchise de 25 \$/année/personne ou famille; coût d'une chambre semi-privée; frais de chiropraticien, audiologiste, ostéopathe, orthophoniste, naturopathe, physiothérapeute, psychologue, podiatre et massothérapeute 30 \$/visite, maximum 500 \$/année; technicien d'imagerie 50 \$/année; ergothérapeute, orthothérapeute, kinésithérapeute, acupuncteur, homéopathe et diététiste 30 \$/visite, maximum 500 \$/année pour l'ensemble de ces professionnels; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

MODULE B

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais paramédicaux et de médicaments après une franchise annuelle de 25 \$/personne, 50 \$/famille; coût d'une chambre semi-privée; frais de chiropraticien, audiologiste, ostéopathe, orthophoniste, naturopathe, physiothérapeute, psychologue, podiatre et massothérapeute 30 \$/visite, maximum 500 \$/année; technicien d'imagerie 50 \$/année; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

MODULE C

Frais assurés : remboursement à 75 % des frais paramédicaux et de médicaments après une franchise annuelle de 50 \$/personne, 100 \$/famille; coût d'une chambre semi-privée; frais de chiropraticien, psychiatre, psychologue, podiatre, ostéopathe, physiothérapeute, orthophoniste et audiologiste maximum 30 \$/visite, maximum 500 \$/année pour l'ensemble de ces spécialistes; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

- 5. **Soins dentaires**

MODULE A

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins préventifs et restauration de base; à 50 % des frais de prothèses et couronnes; les frais sont remboursés selon les tarifs courants jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année après une franchise annuelle de 25 \$/personne ou famille

- 6. **Soins oculaires**

MODULE A ET MODULE B

Frais assurés : examen de la vue 50 \$/période de 24 mois

- 7. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie 2,4 % de la masse salariale des salariés. Le montant est versé au Fonds de solidarité de la FTQ et les crédits d'impôt sont administrés par l'employeur pour être réinvestis au REER collectif.

De plus, l'employeur contribue pour 0,05 \$/heure travaillée/salarié permanent au Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec, et ce, à la condition que le salarié permanent contribue également pour un minimum de 0,05 \$/heure travaillée.

3092-4435 Québec inc., opérant sous le nom de Château Roberval et Le Syndicat des employé-es en hôtellerie de Roberval — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 70
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 65 %; hommes : 35 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 9 juin 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur et serveuse, barman et barmaid, 25 salariés

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure salaire minimum + 0,25 \$/heure	/heure salaire minimum + 0,25 \$/heure	/heure salaire minimum + 0,25 \$/heure	/heure salaire minimum + 0,25 \$/heure

1^{er} janv. 2009

/heure
salaire minimum
+ 0,25 \$/heure

2. Premier cuisinier

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

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 14,11 \$ (13,86 \$)	/heure 14,39 \$	/heure 14,68 \$	/heure 15,05 \$

1^{er} janv. 2009

/heure
15,43 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de sa classification en autant que cela ne soit jamais moindre que le taux de salaire minimum. Après avoir complété 360 heures de travail rémunérées, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

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

1,8 %	2 %	2 %	2,5 %
-------	-----	-----	-------

1^{er} janv. 2009

2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires sur toute les heures payées pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 9 juin 2005.

• Primes

Manutention des valises : 0,75 \$/service

Assistante gouvernante :

0,50 \$/heure

0,60 \$/heure — s'il y a plus de 60 chambres en location

Pourboires :

15 % des frais de service chargés au client — pour les soupers réguliers tenus à l'hôtel par la clientèle des clubs Optimistes, Richelieu, Lions et Kiwanis

10 % des frais de service facturés au client par contrat — salarié du service des banquets

N.B. Le 10 % des frais de service facturés au client au service des banquets est réparti de la façon suivante :

100 % aux serveuses — pour la nourriture

80 % aux serveuses et 20 % aux barman et barmaid — pour la boisson

Frais de débouchage : 2,50 \$/bouteille — salarié qui effectue le service

Remplacement d'une personne exclue du certificat d'accréditation : 0,50 \$/heure

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année — salarié à plein temps

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(12) 10 ans	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours 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. La participation du salarié sert d'abord à acquitter la prime de l'assurance salaire.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 5 heures de congé de maladie/(550) 520 heures de travail effectuées entre le 1^{er} janvier et le 21 décembre de chaque année, et ce, jusqu'à un maximum de (15) 18 jours/année.

Les jours non utilisés sont payables au salarié le 15 avril de chaque année.

Notes techniques

Methodologie

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

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

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

Définitions

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

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

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

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

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

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations, il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

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

Crédits

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