

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2005-11-23) 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 31

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signés ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2005-11-23)

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
CUIR ET PRODUITS CONNEXES			
G.A. Boulet inc. (Saint-Tite)	Le Syndicat des employés de maintenance et de service S.E.M.S.	1	4
PRODUITS TEXTILES			
C.S. Brooks Canada inc. (Magog)	Le Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc., local 20	2	5
HABILLEMENT			
Attraction inc. (Lac Drolet)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9153 — FTQ	3	6
BOIS			
Jeld-Wen of Canada Ltd, division fenêtres de vinyle (Saint-Apollinaire)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ	4	7
Planchers Groleau inc. (Louiseville)	Le Syndicat des salariés de Parquets Mosaïques Excel — CSD	5	8
Uniboard Canada inc., division Lac-des-Îles (Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 — FTQ	6	9
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Belgen inc. (Drummondville)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la fonderie Belgen — CSN	7	11
Tuyaux Wolverine (Canada) inc., exploitation de Montréal	Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932 — FTQ	8	12
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
FRE Composites (2005) inc. (Saint-André-d'Argenteuil)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de FRE Composites — CSN	9	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Mondo America inc. (Laval)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	10	14
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Société de transport de Sherbrooke	Le Syndicat des chauffeurs et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434, SCFP — FTQ	11	16
Société de transport du Saguenay	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3124 — FTQ	12	17
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac			
Frito-Lay Canada (plusieurs districts relevant des centres de distribution de Laval, Saint-Hubert et Ville Vanier)	Teamsters Québec, local 1999 — FTQ	13	18
COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac			
Supermarché Roberval inc. (Roberval)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Supermarché Roberval inc. — CSN	14	20
COMMERCE DE DÉTAIL Meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison			
Germain Larivière (1970) Itée (Saint-Hyacinthe, Longueuil)	Le Syndicat des employés de Germain Larivière inc.	15	21
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Sherbrooke	Le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke	16	22
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
9034-1405 Québec inc., opérant l'Hôtel Maritime (Montréal)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Maritime — CSN	17	23
Delta Hôtels limitée, opérant Delta centre-ville (Montréal) et La Corporation des hôtels Legacy, Delta centre-ville	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Delta centre-ville — CSN	18	25
Loews hôtel Québec inc. (Québec)	Le Syndicat des employé-es du Loews hôtel Québec — CSN	19	27
Hôtel Ritz Carlton de Montréal	Le Syndicat des travailleuses-euses du Ritz Carlton — CSN	20	29
NOTES TECHNIQUES			31

**G.A. Boulet inc. (Saint-Tite)
et
Le Syndicat des employés de manutention et de
service S.E.M.S.**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (137) 132
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 79; hommes : 53
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2009
- **Date de signature :** 9 septembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Couturière/journalière

	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
	/heure	/heure	/heure
début	8,90 \$ (8,81 \$)	9,03 \$	9,17 \$
après 3 ans	10,59 \$ (10,49 \$)	10,75 \$	10,91 \$
1^{er} juin 2008			
	/heure		
	9,35 \$ 11,13 \$		

2. Journalier, 20 salariés

	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
	/heure	/heure	/heure
début	8,90 \$ (8,81 \$)	9,03 \$	9,17 \$
après 5 ans	11,04 \$ (10,93 \$)	11,21 \$	11,38 \$
1^{er} juin 2008			
	/heure		
	9,35 \$ 11,61 \$		

3. Opérateur de machine classe 1

	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} juin 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
	13,13 \$ (13,00 \$)	13,33 \$	13,53 \$	13,80 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} juin 2008
1 %	1,5 %	1,5 %	2 %

• **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,50 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure

Boni d'ancienneté

Le salarié a droit à un boni d'ancienneté selon les modalités suivantes :

Années de service	Pourcentage*
5 ans	0,50 %
10 ans	1,00 %
15 ans	1,25 %
20 ans	1,50 %
25 ans	2,00 %
30 ans	2,50 %
35 ans	3,00 %
40 ans	3,25 %
45 ans	3,50 %

* Du salaire brut annuel de l'année précédente

Le montant est payé en 2 versements, le premier en juin et le second en décembre.

• **Jours fériés payés**

13 jours/année — salarié qui a terminé sa période de probation

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés — salarié qui justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés — salarié qui justifie de 60 jours de service continu

Toutefois, 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 doit fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant maximum de 4 \$/semaine normale de travail/salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté. Le salarié paie un montant au moins équivalant à celui de l'employeur.

2

**C.S. Brooks Canada inc. (Magog)
et
Le Syndicat catholique des ouvriers du textile de
Magog inc., local 20**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (750) 350
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 %; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 15 février 2004
- **Échéance de la présente convention :** 14 février 2009
- **Date de signature :** 1^{er} septembre 2005
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Équipe de fin de semaine**
12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 36 heures

• Salaires

1. Nettoyeur

15 févr. 2004	11 févr. 2007	10 févr. 2008
/heure 14,24 \$ (14,24 \$)	/heure 14,455 \$	/heure 14,70 \$

2. Couturière de draps contours* et autres occupations

15 févr. 2004	11 févr. 2007	10 févr. 2008
/heure 14,49 \$ (14,49 \$)	/heure 14,705 \$	/heure 14,955 \$

3. Chef technicien

15 févr. 2004	11 févr. 2007	10 févr. 2008
/heure 22,395 \$ (22,395 \$)	/heure 22,73 \$	/heure 23,115 \$

* Occupation rémunérée au rendement. « Taux objectif » égal à 100 % du rendement normal.

N.B. Il existe un système de prime au rendement.

Augmentation générale

11 févr. 2007	10 févr. 2008
1,5 %	1,7 %

Montants forfaitaires

Le salarié qui a travaillé 480 heures entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 octobre 2005 a droit à un montant forfaitaire de 100 \$ qui lui sera versé dans la 2^e semaine de novembre 2005.

Le salarié qui a travaillé 640 heures entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2005 a droit à un montant forfaitaire de 300 \$ qui lui sera versé dans la semaine de son anniversaire en 2006.

• Primes

Après-midi et soir : 0,25 \$/heure

Nuit :

0,35 \$/heure

15 % du taux horaire — salarié qui travaille selon l'horaire « A »

Préposé aux premiers soins : 0,15 \$/heure

Instructeur : 10 % du taux normal

Aide technique/atelier de confection : 10 % du taux normal — salarié qui assiste le personnel de supervision lors du développement et l'introduction de nouveaux produits ou procédés

(Travail pendant la période de vacances : 10 % du taux de salaire — salariés de l'atelier et de l'atelier du service général de bureau des sections du centre de distribution **[R]**)

• Allocations

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Salopettes : fournies par l'employeur lorsque requis

Vêtements de travail : 1 pantalon/année et 1 chemise/année — salarié de l'atelier mécanique et **[N]** réparateur atelier de confection

• Jours fériés payés

13 jours/année

Le salarié qui a 25 ans de service continu, 20 ans à compter du 1^{er} janvier 2007, a droit à 1 jour supplémentaire lors de son anniversaire de naissance.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5,00 %
3 ans	2 sem.	5,50 %
5 ans	3 sem.	6,50 %
8 ans	3 sem.	7,00 %
10 ans	4 sem.	8,00 %
14 ans	4 sem.	8,50 %
17 ans	4 sem.	9,00 %
20 ans	5 sem.	10,00 %
25 ans	5 sem.	11,25 %
30 ans	5 sem.	11,50 %
35 ans	5 sem.	11,75 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe*

OPTION « A »

Prime : l'employeur paie 11,94 \$/sem. incluant la taxe provinciale, pour chaque salarié participant, 12,19 \$/sem. à compter de 2006, 12,59 \$/sem. à compter de 2007 et 13,09 \$/sem. à compter de 2008

OPTION « B »

Prime : l'employeur paie 4,89 \$/sem. incluant la taxe provinciale, pour chaque salarié participant, 4,39 \$/sem. à compter de la semaine suivant l'acceptation de la présente convention collective par le syndicat

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie un montant égal à 3,15 % des gains hebdomadaires totaux du salarié, 1 % à compter du 1^{er} janvier 2005, 1,5 % à compter du 11 février 2007 et 3,15 % à compter du 10 février 2008; le salarié participant paie un minimum de 1 % de ses gains hebdomadaires totaux. Tout montant supplémentaire de la cotisation hebdomadaire du salarié doit être un multiple de 0,5 %.

De plus, le salarié pourra verser annuellement entre le 1^{er} et le 15 décembre un montant forfaitaire d'un minimum de 500 \$ à moins que les deux parties conviennent d'un montant inférieur.

6

3

**Attraction inc. (Lac Drolet)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9153
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (161) 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 85 %; hommes : 15 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2005
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2008
- **Date de signature** : 9 août 2005

• Durée normale du travail

40 heures/sem. maximum

• Salaires

1. Préposé entretien ménager et aide général

1 ^{er} juill. 2005	
	/heure
éch. 1	8,09 \$ (8,73 \$)
éch. 6	9,26 \$ (9,75 \$)

2. Opératrice machine à coudre et opérateur(trice) broderie, 68 salariés

1 ^{er} juill. 2005	
	/heure
éch. 1	8,84 \$ (9,57 \$)
éch. 6	10,26 \$ (10,80 \$)

3. Chef mécanicien

1 ^{er} juill. 2005	
	/heure
éch. 1	14,15 \$ (15,54 \$)
éch. 6	17,36 \$ (18,27 \$)

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

Au début de chaque année, une révision salariale sera effectuée et l'employeur procédera à une remise graduelle des salaires diminués le 9 août 2005, basée sur la rentabilité de l'entreprise sur une portion de remise de 50 % des profits jusqu'à concurrence du rétablissement des salaires soit 5 %. Si l'entreprise n'est pas rentable lors de la vérification des livres, le gel de salaire s'appliquera.

• Primes

Soir : 0,60 \$/heure — début à 15 h 45

Nuit : 0,75 \$/heure — début à 23 h 45

Remplacement de chef d'équipe et chef mécanicien : 1 \$/heure — tout salarié qui est appelé à remplacer un chef d'équipe et/ou chef mécanicien

• Jours fériés payés

10 jours/année — salarié qui a complété 60 jours de calendrier pour l'employeur

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

prévue pour l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

La salariée peut s'absenter sans solde pour un examen médical relié à sa grossesse ou un examen relié à sa grossesse, effectué par une sage-femme.

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

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

Toutefois, ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Il existe un régime d'assurance groupe obligatoire pour le salarié qui a 3 mois d'ancienneté.

Prime : payée à 35 % par l'employeur et à 65 % par le salarié.

4

Jeld-Wen of Canada Ltd, division fenêtres de vinyle (Saint-Apollinaire)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (171) 101
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 22; hommes : 79
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 1^{er} avril 2005
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} avril 2009

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

• Durée normale du travail

40 heures/sem.

Fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem.

• Salaires

1. Ouvrier, 86 salariés

	1 ^{er} avril 2005	30 août 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
début	/heure 9,00 \$ (9,00 \$)	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$	/heure 10,50 \$
après 10 ans	15,26 \$ (13,95 \$)	15,26 \$	15,57 \$	15,88 \$

1^{er} avril 2008

/heure
10,50 \$
16,27 \$

2. Mécanicien et chef d'équipe

	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
(mécanicien)	/heure 17,09 \$ 14,42 \$	/heure 17,43 \$	/heure 17,78 \$	/heure 18,22 \$
(chef d'équipe)	14,70 \$			

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 10,50 \$/heure. Après avoir complété sa période de probation il ne reçoit aucune augmentation. Cependant l'année suivante à la date anniversaire de son embauche il monte d'un échelon, et ce, à chaque année à sa date anniversaire d'embauche jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de son occupation.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
2 %	2 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 30 août 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 2005 au 30 août 2005. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 30 août 2005.

• Primes

Soir : (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Nuit :

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

(0,70 \$/heure — salarié qui a plus de 5 ans d'ancienneté **(R)**)

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

Responsable **(N) :** 0,50 \$/heure à compter du 1^{er} avril 2006

• Allocations

Chaussures de sécurité : 1 fois/année un montant équivalent à (0,045 \$) 0,06 \$/heure travaillée au cours de l'année précédente

Lunettes de sécurité de prescription **(N) :** fournies par l'employeur et remplacées sur recommandation d'un spécialiste ou pour toutes autres raisons valables : bris accidentel, usure, etc.

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours payés et 1 jour sans solde, soit 1 jour/période de 50 jours de

travail

Les jours sans perte de salaire non utilisés sont payés au cours de la 1^{ère} semaine complète du mois (d'avril) de janvier.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. **Congé de maternité** N

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

2. **Congé de paternité**

(2) 3 jours payés et 3 jours sans solde

3. **Congé d'adoption**

(2) 3 jours payés et 3 jours sans solde

4. **Congé parental** N

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 parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

- **Avantages sociaux**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Assurance groupe

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

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

1. **Soins dentaires**

Prime : l'employeur paie 0,18 \$/heure normale travaillée/salarié

2. **Régime de retraite**

Cotisation : le salarié participant contribue dans un R.R.C.D. pour un minimum de 1 % et un maximum de 2 %. La contribution de l'employeur est équivalente à celle versée par le salarié.

Planchers Groleau inc. (Louiseville)

et

Le Syndicat des salariés de Parquets Mosaïques Excel — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (40) 81
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50; hommes : 31
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2010
- **Date de signature :** 8 août 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Équipe de soir**
(5) 4 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Classificateur, entretien ménager et autres occupations, 65 salariés

8 août 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
/heure 11,00 \$ (10,50 \$)	/heure 11,30 \$	/heure 11,60 \$	/heure 11,90 \$	/heure 12,30 \$
 2. Mécanicien d'entretien

8 août 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
/heure 12,75 \$ (12,25 \$)	/heure 13,05 \$	/heure 13,35 \$	/heure 13,65 \$	/heure 14,05 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification, et ce, pendant sa période de probation, soit pendant 480 heures de travail. Par la suite, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.
- **Augmentation générale**

8 août 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009
0,50 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,40 \$/heure
- **Boni de signature**
Le salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté et qui est revenu au travail depuis le 1^{er} août 2005 a droit à un montant de 250 \$. Le montant est versé dans les 45 jours du retour au travail du salarié.
- **Primes**
 - **Soir :** (0,35 \$) 0,40 \$/heure
 - **Chef d'équipe :** 1,75 \$/heure
 - **Formateur :** (0,50 \$) 0,75 \$/heure — salarié qui agit à la demande de l'employeur comme formateur

Ancienneté **N**: le salarié qui a terminé sa période d'essai a droit à une prime annuelle d'un montant déterminé en fonction de son ancienneté accumulée au 30 juin de l'année en cours selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
5 ans	100 \$/année
7 ans	200 \$/année
10 ans	350 \$/année
15 ans	500 \$/année
20 ans	750 \$/année

N.B. Le salarié qui a travaillé 1 600 heures normales pendant les 48 premières semaines de l'année en cours a droit à la totalité de la prime d'ancienneté. Dans le cas contraire, le salarié n'a droit qu'à une prime égale au prorata du nombre d'heures normales travaillées pendant les premières 48 semaines de l'année en cours par rapport à 1 600.

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

(11) 12 jours/année — salarié qui a complété sa période d'essai

31 déc. 2008
13 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année — salarié qui a complété sa période d'essai

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
		2005	2006
1 an	2 sem.	4,0 %	4,0 %
3 ans	2 sem.	5,0 %	5,0 %
5 ans	3 sem.	6,0 %	6,0 %
7 ans	3 sem.	6,0 %	6,5 %
10 ans	4 sem.	8,0 %	8,0 %
15 ans	4 sem.	8,5 %	8,5 %
20 ans	4 sem.	9,0 %	9,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie d'au moins 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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : (payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié) le salarié paie la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée et l'employeur paie le solde de la prime d'assurance groupe et sa participation doit être équivalente au maximum de 50 % de la prime totale.

6

Uniboard Canada inc., division Lac-des-Îles (Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 — FTQ

9

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 54

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3; hommes : 51

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

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

• **Date de signature** : 14 juin 2005

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

Horaire de 12 heures
moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Opérateur de mélamine, 48 salariés

30 juill. 2004	30 juill. 2005	30 juill. 2006	30 juill. 2007
/heure 18,44 \$ (18,08 \$)	/heure 18,81 \$	/heure 19,28 \$	/heure 19,86 \$

30 juill. 2008

/heure
20,80 \$

2. Chef électromécanicien

30 juill. 2004	30 juill. 2005	30 juill. 2006	30 juill. 2007
/heure 22,54 \$ (22,12 \$)	/heure 22,97 \$	/heure 23,52 \$	/heure 24,20 \$

30 juill. 2008

/heure
24,89 \$

Augmentation générale

30 juill. 2004	30 juill. 2005	30 juill. 2006	30 juill. 2007
2 %	2 %	2,5 %	3 %

30 juill. 2008

3 %

Rétroactivité

Le salarié qui a travaillé entre le 31 juillet 2004 et le 26 mai 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées pendant cette période.

Ajustement

Opérateur de mélamine 30 juill. 2008
0,35 \$/heure

• Primes

Soir : (0,30 \$) 0,35 \$/heure — de 16 h à 24 h

30 juill. 2005 30 juill. 2006 30 juill. 2007

0,40 \$/heure 0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

Nuit : (0,35 \$) 0,40 \$/heure — de 0 h à 8 h

30 juill. 2005 30 juill. 2006 30 juill. 2007 30 juill. 2008

0,45 \$/heure 0,50 \$/heure 0,55 \$/heure 0,60 \$/heure

Soir et nuit : (0,45 \$) 0,50 \$/heure — horaire de 12 heures, de 18 h à 6 h

30 juill. 2005 30 juill. 2006 30 juill. 2007 30 juill. 2008

0,55 \$/heure 0,60 \$/heure 0,65 \$/heure 0,70 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Outils personnels : 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007 1^{er} janv. 2008
240 \$/année 260 \$/année 270 \$/année 280 \$/année

— électromécanicien et mécanicien, pour les outils perdus ou brisés

Assurance contre le feu/outils : la prime est payée par l'employeur — électromécanicien, pour les outils remisés à l'endroit habituel de travail

• Jours fériés payés

7 jours/année

• Congés mobiles

6 jours/année 1^{er} mai 2006
7 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés

2. Congé d'adoption

2 jours payés

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel arrondi au prochain multiple de 1 000 \$, maximum 200 000 \$

— décès et mutilation accidentels : 1 fois le salaire annuel arrondi au prochain multiple de 1 000 \$, maximum 200 000 \$

— conjoint : 5 000 \$

— enfant de 24 heures : 2 000 \$

N.B. Les indemnités prévues pour le conjoint et les enfants cessent lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans ou à sa retraite, selon ce qui survient en premier.

RÉGIME FACULTATIF

Indemnité :

— salarié : montant supplémentaire par tranche de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 1 000 000 \$, et ce, pour un montant combiné de l'assurance vie de base et de l'assurance vie facultative

N.B. Le régime est résilié à l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon ce qui survient en premier.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du revenu hebdomadaire arrondi au prochain multiple de 1 \$, maximum 500 \$/semaine, et ce, pour une durée maximale de 17 semaines

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

N.B. Le régime est résilié à l'âge de 70 ans ou à la retraite, selon ce qui survient en premier.

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du revenu mensuel arrondi au prochain multiple de 1 \$, maximum 3 000 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou de la retraite, selon ce qui survient en premier

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée sans limite de jours et remboursement à 100 % des soins paramédicaux, maximum 300 \$/spécialité/personne assurée; radiographie d'un chiropraticien, 50 \$/année civile; psychologue, 500 \$/année civile; prothèses auditives, 500 \$/période de 60 mois consécutifs; remboursement à 90 % des frais médicaux sans limite jusqu'au maximum prévu et à 100 % par la suite dans la même année civile; soins infirmiers, 15 000 \$/période de 12 mois consécutifs; remboursement à 100 % des soins d'urgence et à 80 % des traitements pour le malade dirigé en dehors de la province de résidence. D'autres frais sont également admissibles.

Les frais admissibles dans un hôpital de la province et les frais engagés en dehors de la province sont sans franchise. Tous les autres frais sont admissibles après une franchise de 25 \$.

4. Régime de retraite

Cotisation : le salarié contribue pour un montant égal à 3,5 % de son salaire de base de l'année jusqu'à concurrence du MGA, soit le maximum des gains admissibles de l'année, plus 5 % de ce même salaire de base en excédent du MGA, s'il y a lieu.

L'employeur verse le solde des cotisations requises pour capitaliser les prestations selon les modalités prévues.

7

Belgen inc. (Drummondville) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la fonderie Belgen — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (70) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2; hommes : 48
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 14 mai 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 août 2009
- **Date de signature :** 19 septembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

	15 mai 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
3 ^e classe	13,78 \$ (13,25 \$)	14,33 \$	14,90 \$	15,50 \$
1 ^{re} classe	14,88 \$ (14,31 \$)	15,48 \$	16,10 \$	16,74 \$

2. Mécanicien

	15 mai 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
3 ^e classe	15,65 \$ (15,05 \$)	16,28 \$	16,93 \$	17,61 \$
1 ^{re} classe	16,75 \$ (16,11 \$)	17,42 \$	18,12 \$	18,85 \$

N.B. Le nouveau salarié de la classification « journalier » reçoit 10 \$/heure. À tous les 3 mois, le salarié reçoit une augmentation de 0,50 \$/heure jusqu'à ce qu'il atteigne la 3^e classe de sa classification.

Le journalier qui est en progression en date du 4 septembre 2005 reçoit, à cette date, une augmentation de 0,50 \$/heure et il continue de progresser par la suite.

Augmentation générale

15 mai 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008
4 %	4 %	4 %	4 %

• Primes

Soir : (0,40 \$/heure) 3,2 % du taux horaire normal pour toutes les heures travaillées sur l'équipe

Nuit : (0,55 \$/heure) 3,2 % du taux horaire normal pour toutes les heures travaillées sur l'équipe

Équipe : (0,40 \$/heure) 3,2 % du taux horaire normal pour toutes les heures travaillées — pour la ou les équipes mixtes qui débutent leur journée de travail à partir de 16 h

Disponibilité : (0,40 \$/heure travaillée) 3,2 % du taux horaire normal pour toute heure travaillée dans la semaine pendant laquelle le salarié est mis en disponibilité — mécanicien

Chef d'équipe : (1 \$/heure) 10 % du taux horaire normal du salarié

• Allocations

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

Bottines de sécurité : l'employeur paie le coût de remplacement des bottines inutilisables par l'usure au travail

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
(5) 4 ans	3 sem.	6,0 %
9 ans (N)	4 sem.	8,0 %
(10 ans (R))	(3 sem.)	(6,5 %)
(12 ans (R))	(3 sem.)	(7,0 %)
15 ans	4 sem.	(8,5 %) 9,0 %
(20) 19 ans	4 sem.	(9,0 %) 10,0 %
25 ans	4 sem.	(10,0 %) 11,0 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période de probation contribuent respectivement pour un montant égal à 2 % du salaire hebdomadaire normal du salarié, et ce, dans un REER collectif.

Tuyaux Wolverine (Canada) inc., exploitation de Montréal et Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (350) 330
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 10; hommes : 320
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 22 mars 2005
- **Échéance de la présente convention :** 22 mars 2008
- **Date de signature :** 25 août 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier de production

1^{er} juill. 2005 23 mars 2006 23 mars 2007

/heure	/heure	/heure
18,30 \$	18,70 \$	19,10 \$
(17,90 \$)		

2. Préposé aux outils et autres occupations, 38 salariés

1^{er} juill. 2005 23 mars 2006 23 mars 2007

/heure	/heure	/heure
19,44 \$	19,84 \$	20,24 \$
(19,04 \$)		

3. Coordonnateur mécanique et coordonnateur électrique

1^{er} juill. 2005 23 mars 2006 23 mars 2007

/heure	/heure	/heure
23,05 \$	23,45 \$	23,85 \$
(22,65 \$)		

N.B. Il existe une ou des périodes de formation pour des occupations dans certains services.

Augmentation générale

1^{er} juill. 2005 23 mars 2006 23 mars 2007

0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure
---------------	---------------	---------------

N.B. Différentiel entre les classes : 0,19 \$

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base :

2006 — mars 2005
2007 — mars 2006
2008 — mars 2007

Mode de calcul

2006

Si l'augmentation de l'IPC de mars 2006 par rapport à celui de mars 2005 excède 7 %, l'excédent est payé. Le pourcentage en excédent est ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1.

2007 et 2008

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés sont intégrés aux taux horaires à la 1^{re} période de paie suivant la publication de l'IPC de mars 2006, mars 2007 et mars 2008 respectivement.

- **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure — quart de travail qui débute entre 13 h et 21 h

Nuit : 0,85 \$/heure — quart de travail qui débute entre 21 h et 5 h

- **Allocations**

Équipement de sécurité et vêtements spéciaux : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Lunettes de sécurité de prescription :

coût des montures ou des lentilles lorsque requis — s'il y a usure ou endommagement au travail

(90 \$ maximum — achat à l'extérieur sans passer par l'employeur **(R)**)

Bottes ou souliers de sécurité :

fournis par l'employeur (ou remboursement de l'équivalent du coût lorsque les bottes ou souliers rencontrent les critères établis pour le salarié qui choisit une paire autre que celle identifiée par le comité de santé et de sécurité **(R)**)

- **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	4 sem.	10 %
20 ans	5 sem.	10 %
28 ans	5 sem.	12 %
30 ans	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Le salarié, dont les vacances autorisées pendant la période estivale sont déplacées à la demande de l'employeur, reçoit un montant supplémentaire équivalant à 20 % de la paie de vacances à laquelle il a droit pour la période visée. Cependant, une telle prime ne sera pas payée pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 3 sont payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 36 000 \$

— mort accidentelle : 36 000 \$ supplémentaires

— salarié à la retraite ou de 65 ans d'âge : diminution de 25 %/année du montant jusqu'à un minimum de 7 500 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire moyen des 4 dernières semaines complètes de travail pour une durée maximale de 26 semaines, minimum 515 \$/sem. et maximum 615 \$/sem.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 1 600 \$/mois, et ce, pour une durée maximale de 2 ans incluant la durée de l'assurance salaire de courte durée ou jusqu'à l'âge de 65 ans en cas d'invalidité totale

Début : après 26 semaines d'invalidité ou l'expiration des prestations d'assurance emploi

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée pour le régime de base; le régime complémentaire prévoit un remboursement maximum de 50 \$ /jour pour une chambre privée; remboursement des médicaments prescrits, physiothérapeute autorisé, ambulance et divers honoraires et frais médicaux admissibles; chiropraticien, naturopathe, chirurgien pédicure, podologue ostéopathe et acupuncteur autorisés, traitement au laser également autorisé, diététicien et ergothérapeute autorisés, 30 \$/traitement, maximum 1 000 \$/12 mois/salarié incluant 30 \$ pour rayons-X; psychiatre et psychologue, 1 000 \$ /praticien/famille/année; frais de séjour dans un centre accrédité et spécialisé dans le traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie jusqu'à concurrence de 30 jours, maximum 80 \$/jour pour le salarié seulement, et ce, limité à un maximum de 2 400 \$ à vie; divers autres frais admissibles; le remboursement des frais est fait à 90 % après une franchise de 10 \$/année.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins préventifs admissibles; remboursement à 80 % des soins de restauration et de restauration majeure après une franchise de 25 \$/année/personne ou 50 \$/année/famille; remboursement jusqu'à un maximum de 1 250 \$/année/personne assurée; remboursement des frais admissibles pour traitement de

malocclusion et orthodontie pour les enfants à charge de moins de 18 ans pour les salariés actifs, maximum 2 000 \$ à vie/personne

5. Soins oculaires

Frais assurés : coût d'achat et de réparation de lunettes de prescription, maximum 175 \$/24 mois/famille incluant les réparations de lentilles cornéennes; remboursement d'un examen de la vue/24 mois/famille

6. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur

N.B. Il existe un régime de retraite prématurée volontaire dont le coût est défrayé à 100 % par l'employeur.

13

9

FRE Composites (2005) inc. (Saint-André-d'Argenteuil) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de FRE Composites — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 60
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 60
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** production
 - **Échéance de la convention précédente :** 4 mars 2008
 - **Échéance de la présente convention :** 4 mars 2010
 - **Date de signature :** 14 juillet 2005
 - **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- N.B.** La semaine de travail du salarié dont la classification est liée à la main-d'œuvre indirecte est de 40 heures réparties selon les besoins de la tâche, sauf pour le salarié du service de la réception et de l'expédition.- **Salaires**

1. Assemblage, préparation, lavage et emballage

5 mars 2005

	/heure
début	10,06 \$ (11,49 \$)
après 5 ans	14,96 \$ (17,09 \$)

2. Préposé à la scie et préposé à la scie/bobineur & extracteur, 25 % des salariés

5 mars 2005

	/heure
début	10,95 \$ (11,49 \$)
après 5 ans	16,28 \$ (17,09 \$)

3. Électromécanicien **[N]**

5 mars 2005	
	/heure
début	15,20 \$
après 5 ans	21,98 \$

Augmentation générale

5 mars 2008	5 mars 2009
indemnité de vie chère	indemnité de vie chère

• **Indemnité de vie chère** **[N]**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2008 — décembre 2006
2009 — décembre 2007

Mode de calcul**2008**

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2007 par rapport à celui de décembre 2006 est payé.

2009

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire à compter du 5 mars 2008 et du 5 mars 2009 respectivement.

• **Primes**

Soir : (0,65 \$) 0,35 \$/heure

Nuit : (0,85 \$) 0,50 \$/heure

Chef de groupe : 8 % du taux horaire

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : maximum 125 \$/période de 12 mois — salarié qui travaille dans un endroit où le port de protection pour les pieds est obligatoire

Lunettes de sécurité de prescription :

maximum 125 \$/année

25 \$ supplémentaires/année — pour une prescription de lentilles progressives

50 \$ supplémentaires/année — pour une prescription de lentilles à triple foyer

• **Jours fériés payés**

(8) 10 jours/année

• **(Congés mobiles** **[R]**)

(5 jours/année dont 2 sont pris en lieu et place de journées de maladie non rémunérées et 3 sont pris au choix du salarié, tel que prévu ou en remplacement d'absence pour maladie)

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(4) 5 ans	3 sem.	6 %
(10) 15 ans	4 sem.	8 %
(20 ans [R])	(5 sem.)	(10 %)
(30 ans [R])	(6 sem.)	(12 %)

N.B. Le salarié qui a droit à 4 semaines de congés annuels payés peut monnayer à sa demande sa 4^e semaine.

• **Droits parentaux****1. Congé de maternité**

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 2 sont payés à l'occasion de la naissance de son enfant

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés à l'occasion de l'adoption d'un enfant par le salarié lui-même

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux****Assurance groupe**

Le régime existant, incluant une assurance vie, une assurance salaire (de courte durée **[R]**) de longue durée, une assurance maladie, un régime de soins dentaires et un régime de retraite est maintenu en vigueur.

Prime : (payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie de base, l'assurance maladie et le régime de soins dentaires; le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée) le salarié paie la totalité de la prime de l'assurance salaire de longue durée ainsi que toute proportion requise pour amener la contribution du salarié au minimum de 50 % du programme d'assurance groupe.

N.B. Il existe un régime facultatif d'assurance vie qui est payé à 100 % par le salarié participant.

1. Assurance salaire**LONGUE DURÉE**

Prestation : (66,67 %) 60 % du salaire mensuel, maximum 4 000 \$/mois

Début : à compter de la 18^e semaine d'invalidité

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des médicaments selon la substitution générique lorsque disponible, 2 \$/ordonnance de frais d'utilisation de la carte médicament. Remboursement des frais pour chiropraticien, podiatre, psychologue diplômé, physiothérapeute et orthophoniste, maximum 300 \$/spécialité/année civile jusqu'à un maximum global de 1 000 \$/année/assuré pour l'ensemble de ces services, et ce **[N]**, après une franchise de 25 \$/année/protection individuelle et de 50 \$/année/protection familiale.

3. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % du tarif en vigueur pour les soins préventifs de base et à 50 % du tarif en vigueur pour les soins majeurs, et ce [N], après une franchise de 25 \$/année/protection individuelle et de 50 \$/année/protection familiale. Le barème des tarifs utilisé pour le remboursement des frais admissibles est celui de l'année précédente.

N.B. Pour être admissible au régime de soins dentaires, le salarié doit avoir complété 1 an d'ancienneté.

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue hebdomadairement dans un REER collectif pour un montant égal à un maximum de (3 %) 2 % du salaire hebdomadaire normal du salarié en autant que le salarié contribue pour un montant équivalent. Pour être admissible, le salarié doit avoir complété 1 an complet de service travaillé.

10

**Mondo America inc. (Laval)
et
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (78) 105
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 104
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 2 janvier 2005
- **Échéance de la présente convention :** 2 janvier 2010
- **Date de signature :** 4 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine**
28 heures/sem., payées pour 36 heures
- **Équipe de maintenance de fin de semaine**
30 heures/sem., payées pour 38,5 heures
- **N.B.** Les salariés affectés à l'équipe de fin de semaine et à l'équipe de maintenance de fin de semaine reçoivent tous les bénéfices et avantages prévus à la convention comme s'ils travaillaient 40 heures/sem.
- **Salaires**

	3 janv. 2005	3 janv. 2006	3 janv. 2007	3 janv. 2008
début	/heure 9,60 \$ (9,30 \$)	/heure 9,95 \$	/heure 10,45 \$	/heure 11,00 \$
après 3 ans	16,92 \$ (16,62 \$)	17,27 \$	17,77 \$	18,32 \$

3 janv. 2009

/heure
11,60 \$
18,92 \$

2. Opérateur de ligne, aide général et autres occupations, 75 % des salariés

	3 janv. 2005	3 janv. 2006	3 janv. 2007	3 janv. 2008
début	/heure 9,60 \$ (9,30 \$)	/heure 9,95 \$	/heure 10,45 \$	/heure 11,00 \$
après 3 ans	17,62 \$ (17,32 \$)	17,97 \$	18,47 \$	19,02 \$

3 janv. 2009

/heure
11,60 \$
19,62 \$

3. Électricien licence « A »

	3 janv. 2005	3 janv. 2006	3 janv. 2007	3 janv. 2008
début	/heure 20,85 \$ (20,55 \$)	/heure 21,20 \$	/heure 21,70 \$	/heure 22,25 \$
après 3 ans	24,51 \$ (24,21 \$)	24,86 \$	25,36 \$	25,91 \$

3 janv. 2009

/heure
22,85 \$
26,51 \$

Augmentation générale

3 janv. 2005	3 janv. 2006	3 janv. 2007	3 janv. 2008	3 janv. 2009
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

Électromécanicien

3 janv. 2005	3 janv. 2006	3 janv. 2007	3 janv. 2008	3 janv. 2009
0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 3 janvier 2005 au 4 octobre 2005. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 25 septembre 2005.

• Primes

Soir : 0,45 \$/heure — de 16 h à 0 h

Nuit : 0,70 \$/heure — de 0 h à 8 h

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

Formateur : 0,50 \$/heure

Responsable de l'approvisionnement des matériaux : 0,5 heure à temps et demi/jour dans la semaine seulement du lundi au vendredi

Assiduité : 0,25 \$/heure travaillée cumulative/période de 12 mois — salarié qui poinçonne 5 minutes avant son quart de travail, qui est à son poste et qui complète les heures de son horaire normal de travail

Opérateur de ligne : le salarié qualifié dans un poste d'opérateur de ligne a droit à un crédit de 500 heures qui lui sera applicable lors de l'obtention d'un poste d'opérateur de ligne sur une base permanente. De plus, le salarié a droit à 0,40 \$/heure travaillée sur le poste d'opérateur de ligne. Dès lors, il accumule les heures travaillées sur ce poste et continue de progresser dans l'échelle établie et de recevoir la prime s'y rattachant, selon le tableau suivant :

Heures créditées	Prime
début, 500 heures créditées	0,40 \$/heure
2 000 heures et plus	0,75 \$/heure
4 000 heures et plus	1,00 \$/heure

• Allocations

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

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

Outils personnels : l'employeur paie le coût de remplacement sur présentation des outils brisés ou endommagés

Chaussures de sécurité :

paiement complet 1 fois/année, le ou vers le 7 juin — salarié de l'usine

paiement complet au besoin — salarié de la maintenance

Coffre d'outils : maximum de (600 \$) 800 \$/année — électromécanicien et électricien, pour l'achat de nouveaux outils

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
20 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. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut obtenir une prolongation de son congé de maternité d'une durée de 4 semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour le régime de soins dentaires.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a moins d'un an de service continu a droit à 1 jour d'absence/2 mois travaillés jusqu'à un maximum de 6 jours/année non cumulatifs d'une année à l'autre.

Le salarié qui a au moins 1 an de service continu a droit à 6 jours d'absence/année qui sont payés au fur et à mesure que le salarié s'absente. Les jours d'absence auxquels le

salarié a droit ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. Si le salarié **N** n'utilise aucune journée d'absence dans l'année, il a droit à 3 jours supplémentaires payés à la fin de l'année. Si le salarié utilise 1 jour ou 2 jours de sa banque de congés dans l'année, il a droit à 2 jours supplémentaires payés à la fin de l'année. Si le salarié utilise 3 jours de sa banque dans l'année, il a droit à 1 jour supplémentaire payé à la fin de l'année. Si le salarié utilise plus de 3 jours de sa banque d'absence dans l'année, il ne reçoit aucune journée supplémentaire à la fin de l'année.

À la fin de chaque année, le solde des jours non utilisés ainsi que les journées supplémentaires payables au salarié qui se classifie, est payé au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie 0,11 \$/heure normale travaillée et le salarié paie 0,07 \$/heure normale travaillée à la caisse du Régime de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec. À compter du 4 octobre 2005, l'employeur paie 0,18 \$/heure normale travaillée.

De plus, l'employeur versera tout autre montant supplémentaire déterminé par l'actuaire du régime pour maintenir le pourcentage de remboursement à 90 % faisant partie du groupe « A » pour toute la durée de la convention, jusqu'à un maximum de 0,01 \$/heure.

Société de transport de Sherbrooke et Le Syndicat des chauffeurs et chauffeurs de la Société de transport de Sherbrooke, section locale 3434, SCFP — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (116) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8; hommes : 110
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : chauffeurs
- **Échéance de la convention précédente** : 28 février 2006
- **Échéance de la présente convention** : 28 février 2011
- **Date de signature** : 28 septembre 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem. 37,5 heures/sem.
- **Salaires**
1. Chauffeur, 118 salariés

1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010
/heure 21,32 \$ (20,90 \$)	/heure 21,75 \$	/heure 22,19 \$	/heure 22,63 \$	/heure 23,08 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010
2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992=100

Indice de base : 2006 — février 2005
2007 — février 2006
2008 — février 2007
2009 — février 2008
2010 — février 2009

Mode de calcul

2006

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

2007-2008-2009-2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent est intégré, s'il y a lieu, au taux de salaire en vigueur les 1^{er} mars 2006, 1^{er} mars 2007, 1^{er} mars 2008, 1^{er} mars 2009 et 1^{er} mars 2010 respectivement, et ce, dans les 15 jours qui suivent la publication de l'IPC concerné. Toute rétroactivité dû à ce titre est versée, par dépôt direct autre que celui de la paie normale, dans les 30 jours qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de février de l'année concernée.

• Primes

Amplitude :

7 \$/jour — salarié qui doit faire une assignation régulière journalière excédant 10 h 30 ou 11 h 30 durant la période estivale, à l'exception du salarié de réserve
12 \$/jour — plus de 11 h à 11 h 30
17 \$/jour — plus de 11 h 30 à 12 h

• Allocations

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés mobiles

5 jours/année

Les jours non utilisés à la fin de chaque année sont monnayés au taux horaire normal en vigueur à cette date.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée ainsi qu'une assurance maladie est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/année. À la fin de chaque année, les jours non utilisés sont monnayés au taux horaire normal en vigueur à cette date.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

12

**Société de transport du Saguenay (Chicoutimi)
et**

**Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 3124 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (113) 110

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12; hommes : 98

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** chauffeurs

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

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

• **Date de signature :** 2 septembre 2005

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

- **Salaires**

1. Chauffeurs, 110 salariés

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
/heure 19,39 \$ (19,01 \$)	/heure 19,78 \$	/heure 20,17 \$	/heure 20,58 \$	/heure 20,99 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire normal pour les 2 500 premières heures travaillées, 90 % pour les 2 000 heures suivantes et 100 % du taux de salaire normal à compter de 4 500 heures travaillées.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire normal pour les 2 500 premières heures travaillées, 90 % pour les 1 000 heures suivantes et 100 % du taux de salaire normal à compter de 3 500 heures travaillées.

Augmentation générale

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

- **Primes**

Dimanche, jours fériés et [N] samedi : 1^{er} janv. 2007
0,43 \$/heure 0,86 \$/heure

Amplitude : 0,74 \$/heure pour les 8 premières heures travaillées — amplitude de 10 h à 11 h 59

1^{er} janv. 2008

1 \$/heure

Entraînement d'un nouveau salarié : 0,74 \$/heure

- **Allocations**

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

Retraite : 20 \$/année de service travaillée

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congés mobiles**

1 jour/2 mois de travail, maximum 6 jours/année — salarié permanent à plein temps

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2005-2006	2007		
1 an	1	2 sem.	4 % ou taux normal
3 ans	3	3 sem.	6 % ou taux normal
7 ans	7	4 sem.	8 % ou taux normal
15 ans	12	5 sem.	10 % ou taux normal
20 ans	20	6 sem.	12 % ou taux normal
25 ans	25	7 sem.	14 % ou taux normal

N.B. Le salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation reçoit à titre d'indemnité de vacances un pourcentage selon le tableau suivant :

Durée du travail	Indemnité
moins de 6 000 heures	4 %
entre 6 000 heures et 10 000 heures	6 %
10 000 heures et plus	7 %

À compter du 1^{er} janvier 2007 le tableau suivant s'applique :

Durée du travail	Indemnité
moins de 5 000 heures	4 %
entre 5 000 heures et 10 000 heures	6 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines. La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde d'une durée de 15 jours.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental [N]

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie incluant la mort et la mutilation accidentelles ainsi que 100 % de la prime de l'assurance maladie et le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit à un crédit égal à 0,5 jour/mois de travail. Les jours accumulés sont payés au taux normal à compter du 1^{er} jour de maladie jusqu'à un maximum de 5 jours.

Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de chaque année ou au départ du salarié, et ce, au taux en vigueur. Le salarié qui n'a utilisé aucun de ses crédits d'absence au 15 décembre, reçoit le paiement d'un jour supplémentaire.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour 6 % du salaire du salarié, à compter du 1^{er} janvier 2009, l'employeur contribue pour 7 % du salaire du salarié.

Frito-Lay Canada (plusieurs districts relevant des centres de distribution de Laval, Saint-Hubert et Ville Vanier)

et
Teamsters Québec, local 1999 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (386) 600

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 150; hommes : 450

- **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel** : chauffeurs, vendeurs et salariés d'entrepôt

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

• **Échéance de la présente convention** : 29 août 2010

• **Date de signature** : 25 août 2005

• **Durée normale du travail**
4 jours/sem., 40 heures/sem.

Vendeur
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Pré-assembleur **N**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Marchandiseur et monteur d'étalage

29 août 2005	28 août 2006	27 août 2007	25 août 2008	24 août 2009
/heure 13,30 \$ (13,00 \$)	/heure 13,60 \$	/heure 13,90 \$	/heure 14,25 \$	/heure 14,55 \$

2. Vendeur « DTS », 50 salariés

29 août 2005	28 août 2006	27 août 2007	25 août 2008	24 août 2009
/sem. 345 \$* (334 \$)*	/sem. 345 \$*	/sem. 360 \$*	/sem. 370 \$*	/sem. 380 \$*

3. Vendeur

29 août 2005	28 août 2006	27 août 2007	25 août 2008	24 août 2009
/sem. 576 \$** (576 \$**)	/sem. 576 \$**	/sem. 585 \$**	/sem. 595 \$**	/sem. 605 \$**

* Plus 8,75 % de commissions sur les ventes nettes.

** Plus 4 % de commissions sur les ventes nettes.

N.B. Il existe un système de commission ainsi qu'un programme de rémunération au rendement pour les vendeurs.

Augmentation générale

SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE

29 août 2005	28 août 2006	27 août 2007	25 août 2008	24 août 2009
0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,30 \$/heure

AUTRES SALARIÉS

29 août 2005	28 août 2006	27 août 2007	25 août 2008	24 août 2009
variable	variable	variable	variable	variable

• **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure — (salarié de l'entrepôt) salarié de l'entrepôt et marchandiseur de nuit dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 15 h et 23 h, sauf l'aide entrepôt temporaire

Nuit : (0,65 \$) 0,75 \$/heure — (salarié de l'entrepôt) salarié de l'entrepôt et marchandiseur de nuit dont la majorité des heures normales de travail se situe entre 23 h et 7 h, sauf l'aide entrepôt temporaire

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

Formateur : 250 \$ — pour toute formation de 4 semaines désignée par l'employeur

Attente d'un camion en réparation : 15 \$/heure, maximum 5 heures — à compter de la 3^e heure d'attente et selon certaines modalités prévues

• **Allocations**

Vêtements de travail : 100 % du coût payé par l'employeur 1 fois/année

Chaussures de sécurité : 1 paire/année, maximum 100 \$ et remplacement au besoin

Bottes de sécurité d'hiver **N** : 1 paire/année maximum 150 \$ et remplacement au besoin — vendeur, livreur, technicien de mise en marché, vendeur de relève permanents

• **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 %
25 ans	6 sem.	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption'

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée d'un an conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'augmentation des coûts totaux payés par l'employeur est limitée à (3 %) 3,5 % pour la première année de la convention et 3 % pour les années subséquentes

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :
— salarié : 35 000 \$
— mort accidentelle et mutilation : 35 000 \$

RÉGIME FACULTATIF

Prime : payée à 100 % par le salarié

2. Congés de maladie

Le salarié a droit à 5 jours/année. Ces jours sont payés à raison de 115 \$/ jour. Les jours non utilisés sont remboursés à la fin de chaque année, sauf s'il y a absence de plus de 6 mois.

3. Assurance salaire

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire, et ce, jusqu'à un maximum de (600 \$) 650 \$/semaine, 675 \$/semaine à compter du 25 août 2008, et ce, pour une durée maximale de 52 semaines

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles incluant le coût des prothèses jusqu'à un maximum de 250 \$/année

5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles incluant le coût d'un examen de la vue, 35 \$/2 ans.

14

Supermarché Roberval inc. (Roberval) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Super- marché Roberval inc. — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 116
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 61; hommes : 55
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2010
- **Date de signature** : 6 juin 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide caissier

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 7,65 \$ (7,45 \$)	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$
max.	9,56 \$ ¹ (9,44 \$) ⁷	9,75 \$ ³	9,94 \$ ⁴	10,19 \$ ⁵

1^{er} janv. 2010

/heure
7,65 \$
10,44 \$⁶

- ¹ après 12 000 heures
- ² après 12 750 heures
- ³ après 13 500 heures
- ⁴ après 14 250 heures

- ⁵ après 15 000 heures
- ⁶ après 15 750 heures
- ⁷ (après 10 500 heures)

2. Commis, 75 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 7,65 \$ (7,45 \$)	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$
max.	12,79 \$ (12,79 \$) ⁷	13,05 \$	13,31 \$	13,64 \$ ⁵

1^{er} janv. 2010

/heure
7,65 \$
13,98 \$⁶

- ¹ après 12 000 heures
- ² après 12 750 heures
- ³ après 13 500 heures
- ⁴ après 14 250 heures
- ⁵ après 15 000 heures
- ⁶ après 15 750 heures
- ⁷ (après 10 500 heures)

3. Boucher

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009
min.	/heure 7,65 \$ (7,45 \$)	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$	/heure 7,65 \$
max.	15,93 \$ ¹ (15,93 \$) ⁷	16,25 \$ ³	16,57 \$ ⁴	16,99 \$ ⁵

1^{er} janv. 2010

/heure
7,65 \$
17,41 \$⁶

- ¹ après 11 250 heures
- ² après 12 000 heures
- ³ après 12 750 heures
- ⁴ après 13 500 heures
- ⁵ après 14 250 heures
- ⁶ après 15 000 heures
- ⁷ (après 9 800 heures)

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %

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

Ajustement

	1 ^{er} janv. 2005
Aide caissier	0,12 \$/heure

• Primes

Nuit : 0,85 \$/heure

Dimanche : **0,85 \$/heure**

Remplacement d'un gérant de service : 10 \$/jour

Superviseur [N] : 0,50 \$/heure — salarié du département de service seulement et selon les besoins d'opérations

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

9 jours/année

N.B. Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à .004 du salaire gagné dans les 12 mois précédant immédiatement le congé.

• Congés mobiles

40 heures/année — salarié à plein temps

N.B. Ces congés doivent être pris dans l'année de référence et ne sont pas cumulatifs.

• Congés annuels payés

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

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 26 semaines.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Son congé de maternité est alors réputé commencer au début de la 8^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

La salariée peut cesser de travailler à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

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 8 semaines après la date de l'accouchement.

La salariée qui subit une fausse couche ou qui doit subir un avortement a droit à un congé de maternité de la durée prescrite par un certificat médical de son médecin attestant qu'elle n'est pas apte à reprendre le travail.

2. Congé de naissance

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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 64 heures de congé de maladie/année. Ces heures ne sont pas monnayables si elles ne sont pas prises.

N.B. Le salarié à temps partiel bénéficie des heures de congé de maladie au prorata des heures travaillées selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue à chaque année dans un REER pour un montant égal à 2 % des gains accumulés pour le salarié à plein temps et pour le salarié à temps partiel qui a accumulé une moyenne de 20 heures et plus/semaine l'année précédente.

15

**Germain Larivière (1970) Itée (Saint-Hyacinthe, Longueuil)
et
Le Syndicat des employés de Germain Larivière inc.**

21

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (72) 78

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 23; hommes : 55

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau

• **Échéance de la convention précédente:** 8 mars 2005

• **Échéance de la présente convention :** 8 mars 2010

• **Date de signature :** 22 septembre 2005

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

Bureau

35 heures/sem.

Réceptionniste et préposé aux commandes
maximum 39 heures/sem.

• Salaires

BUREAU

1. Achats

9 mars 2005

/heure
min. 10,00 \$
max. 15,00 \$

2. Service à la clientèle et rendez-vous, 11 salariés

9 mars 2005

/heure
min. 11,00 \$
max. 13,00 \$

3. Compte, caisse et réception

9 mars 2005

/heure
min. 10,00 \$
max. 17,00 \$

HORS BUREAU

1. Aide manutentionnaire

9 mars 2005

/heure
12,50 \$

2. Ébéniste, livreur et manutentionnaire/superviseur, 17 salariés

9 mars 2005

/heure
16,75 \$

N.B. Il existe des salariés rémunérés à commission.

Le nouveau salarié qui a terminé sa période de probation reçoit 2 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification et 1 \$/heure de moins après 12 mois suivant sa période de probation. Après 24 mois suivant sa période de probation, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

BUREAU

9 mars 2005	9 mars 2006	9 mars 2007	9 mars 2008	9 mars 2009
2 %*	2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

HORS BUREAU

9 mars 2005	9 mars 2006	9 mars 2007	9 mars 2008	9 mars 2009
2 %*	2 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

* Pour le salarié occupant un poste à cette date.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 9 mars 2005 au 22 septembre 2005. La rétroactivité est versée dans les 2 semaines suivant le 22 septembre 2005.

Toutefois, à l'égard de l'ensemble des vendeurs, la nouvelle entente salariale est effective à partir du 1^{er} septembre 2005, étant entendu que le salaire de base en vigueur au 8 mars 2005 fait l'objet d'une majoration de 2 % à être temporairement payée jusqu'à la date d'effectivité de la nouvelle entente salariale des vendeurs, soit au 1^{er} septembre 2005.

• **Allocations**

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

Bottines de sécurité : (120 \$) 125 \$/année — salarié d'entrepreneur et camionneur

• **Jours fériés payés**

10 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 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

De plus, le congé de maternité peut être prolongé de 8 semaines sans toutefois excéder 26 semaines.

2. Congé de naissance

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour l'assurance salaire dont la prime est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service continu a droit à un crédit de 5 jours de congés de maladie. Au 15 décembre de chaque année, les jours non utilisés sont monnayables à 100 % et sont payables le ou vers le 31 décembre suivant.

16

La Ville de Sherbrooke et Le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 76
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 58; hommes : 18
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** personnel aquatique
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 23 juin 2005
- **Durée normale du travail**
Variable selon les besoins
- **Salaires**

1. Entretien des piscines

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure 7,79 \$	/heure 7,98 \$	/heure 8,14 \$

2. Surveillant sauveteur, 47 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure	/heure	/heure	/heure
éch. 1	9,43 \$	9,67 \$	9,86 \$
éch. 4	10,47 \$	10,73 \$	10,94 \$

3. Coordonnateur aquatique

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure			
éch. 1	12,92 \$	13,24 \$	13,50 \$
éch. 4	14,35 \$	14,71 \$	15,00 \$

Augmentation générale

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

• Prime

Affectation à la plage : 0,50 \$/heure

• Allocations

Équipement et vêtements de travail : fournis par l'employeur

Maillot de bain : 25 \$/année — salarié qui a travaillé 300 heures

• Jours fériés payés

8 jours/année

N.B. Le salarié a droit, pour chaque jour férié, à une indemnité équivalente à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines précédant la semaine du jour férié sans tenir compte des heures supplémentaires.

• Congés annuels payés

Le salarié qui a moins de 5 ans de service continu a droit à une indemnité équivalente à 4 % du salaire brut normal gagné par période de paie.

Le salarié qui a 5 ans et plus de service continu a droit à une indemnité équivalente à 6 % du salaire brut normal gagné par période de paie.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

N.B. Le salarié peut bénéficier du régime de retraite s'il a travaillé 720 heures et plus au cours de l'année précédente.

17

9034-1405 Québec inc., opérant l'Hôtel Maritime (Montréal) et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Maritime — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (40) 77

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40; hommes : 37

• **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 :** 28 septembre 2005

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

• Salaires

1. Serveur/restaurant et banquets et barmaid

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure	/heure	/heure
9,80 \$	10,19 \$	10,59 \$
(9,51 \$)		

2. Préposé aux chambres, 30 salariés

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure	/heure	/heure
15,08 \$	15,68 \$	16,31 \$
(14,64 \$)		

3. Préposé à la maintenance

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure	/heure	/heure
17,28 \$	17,97 \$	18,69
(16,78 \$)		

N.B. Le nouveau salarié reçoit 85 % du taux de salaire de sa classification et 90 % du taux après 6 mois. Après 1 an, le salarié reçoit le taux de salaire de sa classification.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié qui est à l'emploi le 28 septembre 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2005 au 28 septembre 2005. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 28 septembre 2005.

• Primes

Soir : 1 \$/heure — entre 20 h et 24 h — préposé aux chambres

Disponibilité : 1,15 \$/heure — salarié de l'entretien technique

Manutention de bagages : (1,75 \$) 2 \$/bagage — chasseur, lorsque cette prime est reçue en raison de la pratique actuelle à l'entrée comme à la sortie lors de « tours »

N.B. Cette prime sera de 2,25 \$/bagage dès que les nouveaux contrats auront été modifiés pour tenir compte des exigences de la convention collective.

Frais de service :

15 % du prix — serveur qui sert un « Tour » dont le prix inclut le coût des repas au restaurant de l'hôtel si ce pourcentage est payé par le client. Cette disposition s'applique également dans le cas où le repas est pris sous la formule « boîte à lunch » et les frais de service sont versés au serveur en autant qu'il soit appelé à remettre lesdites « boîtes à lunch » au client concerné.

10 % du prix — salarié qui effectue le service en se basant sur le prix qui aurait normalement été facturé au client lorsque l'employeur invite gratuitement ses clients pour fins de promotion

SERVICE DES BANQUETS

11 % des frais facturés et payés par le client — serveur, pour le service de la nourriture et du vin incluant le champagne, lors d'une fonction

11 % du total des ventes facturées et payées par le client à son bar — serveur, excluant les bars au comptant

11 % des frais de nourriture et de boisson facturés et payés par le client aux pauses café — équipier ou serveur, selon le salarié en place

• **Allocations**

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

Bottes ou souliers de sécurité : (75 \$) 85 \$/année — salarié de la maintenance qui a complété 1 an de service continu

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

90 \$/année 95 \$/année

Outils personnels : 85 \$/année — salarié de la maintenance qui a terminé sa période de probation, pour l'utilisation de ses outils

1^{er} juill. 2006 **1^{er} juillet 2007**
90 \$/année 95 \$/année

Outils de cuisine : 50 \$/année — cuisinier qui a complété sa période de probation au 1^{er} juin de chaque année pour l'utilisation de sa trousse d'outils de travail

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année

N.B. Le salarié à temps partiel a droit, à titre de compensation des jours fériés payés et des congés mobiles, à un montant égal à 4,8 % de son salaire à chaque période de paie.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

La salariée a droit à 3 jours de congés payés qui peuvent être pris en demi-journées, et ce, pour des visites médicales liées à sa grossesse.

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

À la suite de son accouchement et à la condition d'en faire une demande par écrit à l'intérieur de la période prévue pour son retour au travail, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de naissance

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

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Les parties conviennent de maintenir en vigueur un régime d'assurance groupe comprenant l'équivalent des protections existantes.

Prime : l'employeur paie (50 \$/mois) 40 % du coût total des primes pour le salarié à temps plein, 45 % à compter du 1^{er} juillet 2006, 50 % au 1^{er} juillet 2007 et 55 % au 1^{er} juillet 2008.

1. Congés de maladie

Le salarié à temps plein a droit à 8 jours de congé de maladie payés/année.

Le crédit des congés de maladie est utilisé à compter de la 1^{re} journée de maladie.

Le solde des jours non utilisés au 31 août de chaque année est payé au salarié avant le 15 septembre suivant, et ce, au taux horaire normal en vigueur le 1^{er} juillet de chaque année.

Lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le salarié à temps plein ou ses ayants droit bénéficient du solde des jours de congé de maladie accumulés à son crédit, et ce, au taux horaire normal en vigueur au moment du départ.

Le salarié peut transformer la moitié de ses crédits de maladie en journées de congé personnel selon les modalités prévues.

N.B. Le salarié à temps partiel a droit, à titre de compensation pour les congés de maladie, à un montant égal à 1,6 % de son salaire à chaque période de paie.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le REER collectif de la Confédération des syndicats nationaux est remplacé par un régime de retraite simplifié institué par le syndicat désigné « RRS ». Ce régime est facultatif et la contribution du salarié au régime est volontaire.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à (4 %) 5 % du taux horaire normal du salarié pour chacune des heures travaillées jusqu'à un maximum de 40 heures/semaine en incluant les pourboires, s'il y a lieu.

À compter du 1^{er} janvier 2006, l'employeur contribue pour un montant égal à 5 % du taux horaire normal du salarié participant, et ce, pour chacune des heures travaillées en incluant les pourboires le cas échéant.

18

Delta Hôtels limitée, opérant Delta centre-ville (Montréal) et La Corporation des hôtels Legacy, Delta centre-ville et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Delta centre-ville — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (309) 400
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 %; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services et bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
- **Date de signature :** 14 septembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Banquets**
40 heures/sem. ou selon les besoins
- **Salaires**

1. Serveur/service aux chambres et serveur/restaurants

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 11,82 \$ (11,48 \$)	/heure 12,29 \$	/heure 12,78 \$

2. Préposé aux chambres et autres occupations, 112 salariés

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 15,78 \$ (15,32 \$)	/heure 16,41 \$	/heure 17,07 \$

3. Chef de partie

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 21,97 \$ (21,33 \$)	/heure 22,85 \$	/heure 23,76 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux prévu pour sa fonction pendant les 30 premiers jours travaillés. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

Cependant, le nouveau salarié de la division bureau reçoit 1 \$/heure de moins que le taux mentionné à l'échelle des salaires tant qu'il n'a pas complété une période de 720 heures travaillées.

Certaines classifications ont fait l'objet d'ajustements en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 14 septembre 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2005 au 14 septembre 2005.

Montant forfaitaire

Le chasseur/portier permanent a droit à un montant forfaitaire de 1 000 \$ les 1^{er} janvier 2007 et 1^{er} janvier 2008.

• Primes

Nuit : (0,60 \$) 0,75 \$/heure — salarié dont la majorité de son horaire se situe entre 23 h et 7 h, sauf pour le salarié à pourboire

Lit pliant et lit de bébé : (1,25 \$) 1,50 \$/lit — préposé aux chambres

Chasseur/portier : (2 \$) 2,50 \$/valise lors de tout arrivage et départ de groupes sous contrat

Serveur :

15 % des frais de service pour toute fonction à l'extérieur de l'hôtel

(10 %) 12 % de la facture — tout service complémentaire, gratuité et promotion

15 % du coût des cadeaux — serveur du service aux chambres, lors de livraison de cadeaux promotionnels

15 % des frais de service pour un groupe de 5 personnes et plus dans une suite et/ou salle de réunion — serveur du service aux chambres

40 \$ pour le service dans une suite ou une salle de réunion lorsque le client demande le service de boisson ou de vin qu'il fournit lui-même — serveur du service aux chambres

Déneigement : 0,75 \$/heure — minimum 4 heures payées/occasion

Laveur de vaisselle : 0,30 \$/heure — lors de lavage de chaudrons, pour le temps consacré à ce travail à raison d'un minimum de 4 heures payées chaque fois

Frais de consigne **N** : 3 \$/client — chasseur/portier

Livraison spéciale **N** : 1,25 \$/livraison 1^{er} juill. 2006
1,30 \$/livraison

1^{er} juill. 2007

1,35 \$/livraison

— livraison à la chambre d’enveloppes, journaux de congrès, fax, courrier etc...

1,85 \$/livraison 1^{er} juill. 2006 1^{er} juill. 2007
1,90 \$/livraison 1,95 \$/livraison

— livraison à la chambre d’un paquet ou d’une boîte

SERVICE DES BANQUETS

Frais de service :

11,5 % sur nourriture et vin incluant le champagne — serveur
11,5 % — barman

11,5 % — serveur affecté au service de la table de douceurs
11,5 % sur les couverts servis à une table en extra — serveur;
de plus, le serveur reçoit 1 heure de salaire au taux normal

12,50 \$ en plus des dispositions prévues lors d’un petit déjeuner ou d’un déjeuner *lunch* ou d’un dîner s’il n’y a pas 15 convives — serveur

20 \$ en plus des dispositions prévues si les ventes d’un bar ouvert ou d’un COD n’excèdent pas (250 \$) 300 \$ — barman; le *labour* s’applique aussi pour les punchs

11,5 % pour chaque consommation vendue à l’occasion d’un COD — barman

(11,5 % du prix de vente de l’hôtel d’une consommation ou d’une bouteille lorsque le client fournit son vin — serveur; ce pourcentage est partagé également entre les serveurs qui font le service **R**)

Frais de débouchonnage **N** :

5,50 \$/bouteille de vin

7,50 \$/bouteille de champagne

• **Allocations**

Bottines ou souliers de sécurité : (85 \$) 90 \$/année maximum — salarié permanent à la cuisine, à l’entretien technique, à la plonge ainsi qu’à titre d’équipier/banquet, équipier d’étage, préposé à l’approvisionnement et **N** chasseur portier

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

Couteaux : 85 \$/année — salarié permanent de la cuisine qui a 1 an de service et qui doit fournir ses couteaux

Outils personnels : 90 \$/année — salarié de l’entretien technique

Bas de nylon : (80 \$) 85 \$/année — préposée aux chambres, préposée à la lingerie et couturière permanentes temps plein, sauf si l’uniforme comprend un pantalon

Souliers de travail **N** : 50 \$/année — préposée aux chambres permanente

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

N.B. Le salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation bénéficie d’une indemnité de 4,8 % du taux horaire normal en paiement des jours fériés prévus.

Le salarié permanent du service des banquets a droit à une indemnité de 4,8 % du taux normal en paiement des jours fériés prévus.

• **Congés mobiles**

2 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé de 20 semaines qu’elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l’accouchement.

La salariée permanente à temps plein qui a 1 an de service continu reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des deux premières semaines de son congé. Elle peut également s’absenter sans perte de salaire à raison de 5 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

Suite à son congé de maternité, la salariée a droit à un congé sans solde d’une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

(2) 3 jours payés

Le salarié a également droit à un congé sans solde d’une durée maximale d’un an.

3. Congé d’adoption

(2) 3 jours payés

La ou le salarié a également droit à un congé sans solde d’une durée maximale d’un an.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (50 %) 55 % par l’employeur et à (50 %) 45 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété sa période de probation a droit à (6) 7 jours/année à raison de 0,5 jour/mois de service continu à l’intérieur de chaque année civile.

Le crédit des jours de congé de maladie payé est utilisé à compter de la 1^{re} journée de maladie.

Le salarié qui, au cours d’une année civile a épuisé son crédit de (6) 7 jours payés, a droit à (2) 1 journée supplémentaire de congé de maladie payée, mais non remboursable si elle n’est pas utilisée.

Le solde non utilisé des jours de congé de maladie au 30 juin de chaque année est payé au salarié qui y a droit au plus tard le 15 juillet suivant.

2. Régime de retraite

Un REER collectif administré par le syndicat est mis sur pied à l’intention des salariés. Ce REER est celui de la Confédération des syndicats nationaux du nom de Bâtirente et/ou Fondation.

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalant à celui payé par le salarié jusqu'à un maximum de (4 %) 5 % du taux horaire du salarié. Le salarié peut contribuer pour un montant plus élevé dans son REER s'il le désire sans pour autant changer l'obligation de l'employeur.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le REER collectif de la Confédération des syndicats nationaux Bâtirente et/ou Fondation est remplacé par un régime simplifié Bâtirente institué par le Syndicat.

N.B. Le salarié qui a 55 ans d'âge et plus et un facteur âge plus années de service équivalant à 75 ou plus a droit à une allocation de départ de 1 000 \$/année de service jusqu'à un maximum de 8 ans pour une allocation maximale de 8 000 \$ **[N]**.

19

Loews hôtel Québec inc. (Québec)
et
Le Syndicat des employé-es du Loews hôtel Québec
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 350
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2008
- **Date de signature :** 7 septembre 2005
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Serveur à l'Astral et serveur boisson à l'Astral

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 9,83 \$ (9,54 \$)	/heure 9,92 \$	/heure 10,22 \$	/heure 10,63 \$	/heure 11,06 \$

2. Préposé aux chambres. 60 salariés

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 12,84 \$ (12,47 \$)	/heure 12,97 \$	/heure 13,36 \$	/heure 13,90 \$	/heure 14,45 \$

3. Électricien classe A2

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 18,61 \$ (18,07 \$)	/heure 18,80 \$	/heure 19,36 \$	/heure 20,14 \$	/heure 20,94 \$

N.B. Le salarié reçoit à l'embauche, 90 % du taux de sa classification, 95 % après sa période de probation et 100 % après 1 an d'ancienneté générale.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} oct. 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
3 %	1 %	3 %	4 %	4 %

N.B. Certaines classifications ont fait l'objet d'ajustements, en 2004 et 2005, en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 7 septembre 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour les heures travaillées dans la période du 1^{er} mai 2004 au 7 septembre 2005. Le montant est versé dans les 60 jours suivant le 7 septembre 2005.

Montants forfaitaires

Le portier et le chasseur à temps complet ont droit un montant forfaitaire de 700 \$ le 1^{er} mai 2007 et le 1^{er} mai 2008.

27

• (Indemnité de vie chère **[R]**)

• Primes

Nuit : (0,40 \$) 0,65 \$/heure

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

 — préposé aux salles et salarié sans pourboire si 62,5 % des heures travaillées se situent entre 22 h et 8 h

Chef d'équipe :

(0,60 \$) 0,65 \$/heure

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

 — salarié du département des pourvoyeurs et de l'entretien ménager
 0,75 \$/heure — salarié du département du stationnement

Portier et chasseur **[N] :**

1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
0,75 \$/heure	1 \$/heure

Lit pliant : (0,50 \$) 2 \$/lit pliant ajouté à une chambre, sauf si le lit pliant remplace le lit habituel — préposé aux chambres

N.B. Si le préposé a plus de 4 lits pliants à refaire, celui-ci peut choisir le paiement des primes ou la réduction de 1 chambre **[N]**.

Responsabilité : (0,50 \$)

1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

 0,65 \$/heure

— électricien en devoir lorsqu'il y a seulement un électricien sur les quarts de soir, de nuit et en tout temps le samedi et le dimanche

Pourboires :

15 % de l'addition d'un groupe organisé — salarié qui a effectué le service à la section concernée

15 % sur la facture unique d'un groupe de (14) 8 personnes et plus

15 % du montant total de la facture pour un service aux chambres **[N]** — salarié du service aux chambres

15 % de l'addition d'un groupe de 10 personnes et plus **[N]**

— jour de l'An, Pâques, fête des mères, Noël et fête des pères 10,2 %, 10,5 % à compter du 7 septembre 2005 et 11,5 % à compter du 6 octobre 2005, des frais de service sur une fonction banquet — serveur

(3,50 \$) 4,25 \$/bouteille de vin apportée par le client

(5,50 \$) 7,50 \$/bouteille de boisson, liqueur ou spiritueux apportée par le client

(0,35 \$) 0,45 \$/bouteille de bière apportée par le client

25 \$ pour le gâteau de noce — moins de 200 personnes

50 \$ pour le gâteau de noce — 200 personnes et plus

1 \$/chambre — salarié du service des chambres pour présents et courtoisies offerts par l'hôtel

1 \$/commande pour frais de service — salarié du service aux chambres
 1,50 \$/item pour frais de consignation chasseur ou salarié responsable de la consignation **[N]**
 0,75 \$/chambre — chasseur qui apporte les fleurs que l'employeur offre à certains clients
 (1,25 \$) 2,50 \$/pièce de bagage à l'arrivée et au départ de groupes organisés — chasseur et portier

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis et remplacé au besoin

Uniformes et costumes : fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis

Souliers ou bottines de sécurité : (35 \$/année) payés par l'employeur jusqu'à un maximum de 60 \$/année chez un détaillant choisi par l'employeur — cuisinier, utilités, préposé aux salles, préposé à l'entretien technique, préposé à la cafétéria, préposé à l'entretien ménager, laveur à la buanderie, aux voituriers, magasiniers et salariés de la conciergerie permanents à temps complet et qui ont complété 1 an de service au début d'une année

Outils ou couteaux : remplacement 1 fois/an, si brisés ou usés — cuisinier et salarié permanent du département de l'entretien technique

• **Jours fériés payés**

(11) 12 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année — salarié permanent à temps complet

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
(9) 7 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	11 %
22 ans [N]	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Le salarié permanent qui prend une ou des semaines complètes de vacances entre le dernier lundi d'octobre et le dernier dimanche d'avril a droit à 1,5 % divisé par le nombre de semaines auquel il a droit et multiplié par le nombre de semaines prises dans la période mentionnée.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé sans solde tel que prévu par la Loi sur les normes du travail. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse.

La salariée a droit à 5 demi-journées de congé payé pour les visites médicales et les cours prénataux **[N]**.

La salariée qui a 1 an d'ancienneté reçoit une indemnité équivalente à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé. Ces indemnités s'ajoutent aux prestations d'assurance emploi **[N]**.

2. Congé de paternité

(3 jours payés) 5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

(3 jours payés) 5 jours, dont 3 sont payés

La ou le salarié a droit à un congé sans solde pour une période d'au plus 52 semaines.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : (l'employeur paie 8,75 \$/période de paie/salarié permanent à temps complet pour couvrir dans l'ordre prioritaire le coût d'une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance vie, une assurance maladie et des soins dentaires.) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié; à compter du 1^{er} septembre 2007, payée à 55 % par l'employeur et à 45 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent à temps complet qui a 1 an de service a droit à un crédit de 6 jours monnayables en totalité. À compter du 1^{er} septembre 2007, il a droit à 1 jour supplémentaire, mais un maximum de 6 jours sont monnayables. À compter du 31 juillet 2008, il a droit à 1 jour supplémentaire mais un maximum de 7 jours sont monnayables.

L'indemnité prévue est payable à 100 % à compter de la (2^e) 1^{re} journée de maladie. (Si le salarié est malade pour 3 jours et plus, l'indemnité est payée à compter du 1^{er} jour d'absence. **[R]**)

L'employeur paie, au 15 mai de chaque année, la différence entre le nombre de jours de maladie utilisés et le nombre de jours dont il a droit au remboursement calculé au taux de l'année précédente. Le solde de la banque de congés de maladie peut également être versé dans le régime de retraite.

Les jours non utilisés et cumulés dans une banque au 30 avril 2005 sont monnayables après 3 ans de cumul selon les modalités prévues : à 50 % à l'expiration du délai de cumul, au départ du salarié ou aux ayants droit lors du décès du salarié, à 75 % lorsque le salarié prend sa retraite à l'âge de 60 ans et plus ou à 100 % si cette banque est versée dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec d'ici le 31 décembre 2005 ou au Régime de retraite simplifiée Bâtirente à compter du 1^{er} janvier 2006.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 0,10 \$/heure travaillée/salarié permanent, et ce, jusqu'au 31 décembre 2005.

À compter du 1^{er} janvier 2006, un Régime de retraite simplifié Bâtirente (RRS) sera mis en vigueur. Le salarié versera un minimum de 1 % du salaire pour les heures normales payées, augmenté de l'indemnité de vacances incluant les pourboires. L'employeur versera une cotisation du salarié jusqu'à concurrence d'un maximum de 3 % du salaire pour les heures normales payées, augmenté de l'indemnité de vacances incluant les pourboires, 4 % à compter du 1^{er} janvier 2007 et 5 % à compter du 1^{er} janvier 2008.

N.B. Dans le but de favoriser la préretraite, le salarié qui a 50 ans et plus peut, à compter du 1^{er} janvier 2006, contribuer 2 % supplémentaire au RRS. L'employeur contribue alors pour un montant équivalant à celui versé par le salarié. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié doit prendre sa retraite au terme d'une période maximale de 10 ans débutant avec l'acceptation écrite.

Hôtel Ritz-Carlton de Montréal
et
Le Syndicat des travailleurs-euses du Ritz-Carlton
— CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (290) 295
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 32,4 %; hommes : 67,5 %
- **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 :** 31 août 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Chasseur

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

/heure	/heure	/heure
12,15 \$ (11,80 \$)	12,64 \$	13,15 \$

2. Préposé aux chambres, 45 salariés

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

/heure	/heure	/heure
17,04 \$ (16,54 \$)	17,95 \$	18,67 \$

3. Chef d'équipe entretien technique **N**

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

/heure	/heure	/heure
22,81 \$	23,72 \$	24,67 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

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

Le salarié qui ne reçoit pas de pourboire et qui a complété moins de 720 heures de travail est payé 1,25 \$/heure de moins que le taux prévu à l'échelle salariale. Par la suite, il reçoit le taux prévu.

Le salarié qui reçoit des pourboires et qui a complété moins de 720 heures de travail est payé 0,65 \$/heure de moins que le taux prévu à l'échelle salariale. Par la suite, il reçoit le taux prévu.

Augmentation générale

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

3 %	4 %	4 %
-----	-----	-----

• **Primes**

Nuit : (0,80 \$) 1,15 \$/heure — entre (22 h 30) 24 h et (8) 6 h, sauf le salarié à pourboire des banquets

Fin de semaine : 0,75 \$/heure travaillée le samedi et le dimanche — électricien

Lit pliant et lit pour bébé : 1,50 \$/lit — préposé aux chambres

Pourboires :

15 % des frais de service ajoutés à la facture — salarié du service aux chambres

Pourboires/restauration et bars

15 % des frais de service — pour un groupe de 8 personnes et plus, avec ou sans réservation au préalable dans un restaurant, ajouté à la facture

15 % des frais de service — inclus à la facture du client à l'occasion de la fête de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la fête des Mères, l'Ascension ainsi que toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait, sauf pour le brunch normal

10 % du coût réel du repas et de la boisson — salarié affecté au service lors de promotions, gratuits et démonstrations

Livraison de cadeaux promotionnels :

(0,55) 1 \$/article/déplacement

10 % du prix réel lors de la livraison de repas, d'alcool, de vin ou de champagne à titre de gracieuseté et/ou de promotion

(0,30 \$/occasion — serveur qui fait le service de chocolats **R**)

Vente de vins : 4 % du total des ventes au service de la restauration et des bars — serveur

Chasseur : 2,50 \$/bagage — lors de toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupe contrat à l'arrivée et au départ

N.B. À même le 2,50 \$, l'employeur remet 0,25 \$/pièce à l'entrée et à la sortie au portier pour la manutention des bagages

(0,10 \$) 0,15 \$/journal — livraison à la chambre sur le quart de nuit

Conciergerie **N :** 2,25 \$/nuite/chambre — lors de toute arrivée de client de groupe contrat

Consigne **N :** 3 \$/personne — lorsque les valises des participants du groupe sont entreposées dans une autre salle que la consigne

Personnel des banquets :

11,5 % de service sur la nourriture et les boissons — serveur, commis-débarrasseur et capitaine

11,5 % du prix de vente habituel de l'hôtel jusqu'à un maximum de (60 \$) 80 \$ dans les cas de « corkage »

0,50 \$/verre servi pour le « COD Bar »

11,5 % de frais de service pour la vente au comptant de vin et champagne **N**

• **Allocations**

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

Bas de nylon :

(80 \$) 100 \$/année — salariée à temps plein

(40 \$) 50 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé 800 heures de travail au 31 décembre de l'année qui précède la date du paiement

Usure de vêtements personnels : le salarié du service standard téléphonique ainsi que le caissier du service aux chambres qui ne sont pas requis de porter un uniforme, mais qui doivent respecter le code vestimentaire déterminé par l'employeur ont droit à un montant compensatoire pour l'usure des vêtements personnels comme suit :

(125 \$) 150 \$/année — salarié à temps plein
(62,50 \$) 75 \$/année — salarié à temps partiel qui a accumulé 800 heures de travail

Souliers ou bottes de sécurité : au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui travaille à la cuisine, à la plonge, le préposé au tapis, le salarié à l'entretien technique, au garage, le nettoyeur, le portier, le chasseur, l'équipier banquet et l'équipier d'étage ont droit aux remboursements suivants :

(80 \$) 100 \$ — salarié à temps plein
(40 \$) 50 \$ — salarié à temps partiel qui a accumulé 800 heures de travail au 31 décembre qui précède la date du paiement.

Outils personnels de cuisine: (90 \$) 100 \$/année — salarié à temps plein de la cuisine

Pantalons : (90 \$) 100 \$/année — salarié extra unité et extra maison banquet à qui un pantalon de serveur n'est pas fourni dans son département d'origine et qui a effectué un minimum de 100 heures de travail au service des banquets

Gants [N] : 100 \$/année — portier

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés mobiles**

2 jours/année

N.B. Si aucune entente n'est intervenue dans les délais prévus entre le salarié et l'employeur pour la prise des congés mobiles, ceux-ci sont alors payés au salarié au plus tard le 15 juillet suivant.

- **Congés annuels payés**

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

PERSONNEL DES EXTRA BANQUETS

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

Le salarié permanent des banquets bénéficie du régime de vacances prévu à la présente convention collective. Toutefois, le pourcentage du salaire de vacances est versé sur chaque paie.

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation de son médecin, mais la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent la date de l'accouchement ou de l'interruption de

grossesse à moins de présenter un certificat de son médecin traitant à l'effet qu'elle ne peut reprendre le travail.

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée à temps plein qui a 1 an et plus de service continu peut s'absenter jusqu'à un maximum de 10 demi-journées, dont 7 sont payées, et ce, pour des visites médicales liées à la grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

La salariée à plein temps qui a 1 an et plus de service continu a droit à une indemnité équivalant à 60 % de son salaire hebdomadaire moyen reçu au cours de l'année précédant son départ, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde dont la durée est prescrite par le médecin.

Sur demande, la salariée peut prendre un congé sans solde d'une durée maximal d'un an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de paternité

2 jours payés et un congé sans solde de 7 jours maximum

1 jour sans solde — salarié dont la conjointe subit une interruption de grossesse

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pourvu que sa conjointe n'en bénéficie pas également.

3. Congé d'adoption

2 jours payés et un congé sans solde de 7 jours maximum

La ou le salarié qui adopte un enfant âgé d'un maximum de 5 ans a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant. Cependant, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (50 %) 55 % par l'employeur et à (50 %) 45 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié à temps plein qui a complété 1 an de service continu a droit à un crédit de 8 jours. Le salarié est payé à compter du (2^e) 1^{er} jour d'absence. Les jours non utilisés sont payés au salarié au plus tard le 15 juillet suivant.

Toutefois, (les 7^e et 8^e) la 8^e journée n'est pas remboursable si elle n'a pas été utilisée.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant équivalant à celui qu'il déduit du salaire du salarié soit (4 %) 5 % du taux horaire normal.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le REER collectif du nom de Bâtirente et/ou Fondation est remplacé par un régime de retraite simplifié Bâtirente institué par le Syndicat.

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2006, un salarié qui atteint le facteur 75 c'est-à-dire son âge plus le nombre d'années de service, reçoit une prime de départ équivalant à 1 semaine de salaire/année de service jusqu'à concurrence de 8 000 \$ [N].

Notes techniques

Méthodologie

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

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

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

Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

Crédits

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