

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2005-12-20) 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 37

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2005-12-20)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Agropur, coopérative division fromages fins, usine de Oka	L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, section locale 1991-P — FTQ	1	4
Cadbury Adams Canada inc. (Granby)	Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350-T — FTQ	2	6
PRODUITS DU CAOUTCHOUC			
Thona Canada ULC (Magog)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7531-13 — FTQ	3	7
BOIS			
Produits forestiers Arbec inc. (L'Ascension-de-Notre-Seigneur)	Les Métallurgiste unis d'Amérique, section locale 9366 — FTQ	4	8
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT			
Les Industries Dorel inc. (Montréal-Nord)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	5	9
Ameublements El-Ran ltée (Pointe-Claire)	L'Association des employés de El-Ran Furniture inc.	6	10
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Mueller Canada (Saint-Jérôme)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) — FTQ	7	11
Trimag (Boisbriand)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990 — FTQ	8	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Camoguid inc. (Saint-Théodore d'Acton)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9324 — FTQ	9	14
Soucy Rivalair inc. (Drummondville)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	10	15
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Datran Estrie inc. (Bromptonville)	Le Syndicat des salariés de Datran Bromptonville Estrie — CSD	11	16
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Le Réseau de transport de Longueuil	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3332 — FTQ	12	17
COMMERCE DE DÉTAILVéhicules automobiles, pièces et accessoires			
Automobiles Canbec inc. (BMW Canbec) (Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada — FTQ	13	19
AUTRES COMMERCE DE DÉTAIL			
Coopérative fédérée de Québec (Trois-Rivières)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 178 — FTQ	14	20
Québec Loisirs inc. (Saint-Laurent, Québec, Montréal et Saint-Bruno)	L'Union des employées et employés de service, section locale 800 — FTQ	15	21
SERVICE DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE			
La Commission de la construction du Québec	Le Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 573 SEPBC CTC — FTQ	16	23
SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Québec	La Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec	17	25
La Ville de Châteauguay	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2294 — FTQ	18	27
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Chip Reit n° 37 opérations ltée (Delta Montréal)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA — Canada — FTQ	19	28
Hilton Canada Co. (Québec)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec — CSN	20	30
Société en commandite Clocktower opérant le Centre Sheraton Montréal	Le Syndicat des travailleurs-euses du Sheraton Centre — CSN	21	32
Moncon Management inc. faisant affaire sous le nom de Hyatt Regency Montréal	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal — CSN	22	35
NOTES TECHNIQUES			37

Agropur, coopérative division fromages fins, usine de Oka et L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et de commerce, section locale 1991-P — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (75) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 21; hommes : 69
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 juillet 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2008
- **Date de signature :** 19 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Préposé à la production, 58 salariés

	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006
min.	/heure 13,92 \$ (17,00 \$)	/heure 14,16 \$	/heure 14,56 \$	/heure 14,96 \$
max.	17,40 \$ (17,00 \$)	17,70 \$	18,20 \$	18,70 \$

1^{er} août 2007

/heure
15,40 \$
19,25 \$

2. Mécanicien en chef

	1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} août 2006
min.	/heure 16,60 \$ (20,35 \$)	/heure 17,00 \$	/heure 18,40 \$	/heure 18,80 \$
max.	20,75 \$ (20,35 \$)	21,25 \$	23,00 \$	23,50 \$

1^{er} août 2007

/heure
19,24 \$
24,05 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Il existe également une structure salariale pour le salarié embauché avant le 19 octobre 2005.

De plus, certaines occupations ont bénéficié d'ajustements salariaux à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Augmentation générale*

1 ^{er} août 2004	1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2006	1 ^{er} août 2007
0,40 \$/heure	0,50 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

Ajustements*

	1 ^{er} avril 2005
Préposé à la production	0,30 \$/heure
Assistant responsable et opérateur de salle de lavage/lactosérum	0,05 \$/heure
Fromager/responsable de service	0,10 \$/heure
	1 ^{er} avril 2006
Pasto/opérateur traitement du lait	0,50 \$/heure
Technicien de laboratoire, technicien en assurance qualité et mécanicien	0,75 \$/heure
Électromécanicien	1,25 \$/heure
Mécanicien en chef	1,75 \$/heure

* Sur le maximum de l'échelle.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} août 2004 au 19 octobre 2005. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 19 octobre 2005.

• **Primes**

Prime d'horaire : 0,40 \$/heure — entre 9 h et 14 h 59

Soir : 0,45 \$/heure — entre 15 h et 18 h 59
1^{er} août 2005
0,50 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure — entre 19 h et 5 h 29

Samedi et dimanche : 1 \$/heure*

* En plus des primes d'horaire, de soir et de nuit selon l'éventualité.

Remplacement du superviseur : 3 \$/heure

Garde de fin de semaine/maintenance [N] : 50 \$/fin de semaine — salarié de la maintenance qui assure la couverture des opérations et les appels d'urgence* pendant la fin de semaine

* Le salarié de l'entretien appelé au téléphone pour un problème lié au travail reçoit l'équivalent de 30 minutes de paie/appel ou le temps réellement passé à l'appel, soit le plus élevé des deux. L'appel doit être approuvé au préalable par le coordonnateur ou le responsable.

Sélection/liste de réserve [N] : 250 \$ pour l'année 2005 et 500 \$ pour chacune des autres années — salarié qualifié pour tout poste où une formation est requise et sélectionné sur la liste de réserve. Cette prime s'effectue au prorata des mois travaillés au cours d'une année pour le salarié en poste.

Boni de Noël [N] : le ou vers le 15 décembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un boni selon le tableau suivant :

Ancienneté		Montant	
2004	2007	2004	2007
360 heures travaillées	360 heures travaillées	100 \$	100 \$
—	20 ans [N]	—	150 \$
—	25 ans [N]	—	200 \$

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés après cette date.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

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

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial sans solde de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

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

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

2. Congé de naissance

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

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 parental 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

Le régime comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

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

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel arrondi au 1 000 \$ suivant

— conjoint : 5 000 \$

— enfant : 2 000 \$

2. Congés de maladie

Au 1^{er} décembre de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 8 jours de congés de maladie.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire arrondi au dollar suivant, pour une durée maximale de 15 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel (maximum 2 600 \$ [R]) pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : à compter de la 16^e semaine d'invalidité

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % pour une chambre semi-privée; remboursement à 90 % des frais médicaux après une franchise de 25 \$; remboursement à 100 % des frais à l'extérieur du Canada, sans franchise, jusqu'à un maximum de 4 000 000 \$.

5. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (0,18 \$) 0,20 \$/heure travaillée/salarié qui a complété sa période de probation.

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à 2 % du salaire normal hebdomadaire du salarié, 3 % à compter du 1^{er} août 2006, 3,25 % au 1^{er} août 2007 et 4,5 % au 1^{er} août 2008, et ce, dans la caisse du régime de retraite des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce de la section locale 1991-P.

Cadbury Adams Canada inc. (Granby)
et
Le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350-T -- FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (320) 318
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 159; hommes : 159
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 5 mars 2005
- **Échéance de la présente convention :** 5 mars 2011
- **Date de signature :** 26 août 2005
- **Durée normale du travail**
Production
 7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
 30,5 heures/sem. — fin de semaine
Salarié de la maintenance
 8 heures/j, 40 heures/sem.
 31 heures/sem. — fin de semaine

- **Salaires**

1. Opérations suspendues « B »

6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007	9 mars 2008	8 mars 2009
/heure 15,79 \$ (15,33 \$)	/heure 16,15 \$	/heure 16,51 \$	/heure 16,88 \$	/heure 17,26 \$
7 mars 2010				
/heure 17,65 \$				

2. Préposé refonte et autres occupations, 70 salariés

6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007	9 mars 2008	8 mars 2009
/heure 16,59 \$ (16,11 \$)	/heure 16,97 \$	/heure 17,35 \$	/heure 17,74 \$	/heure 18,14 \$
7 mars 2010				
/heure 18,55 \$				

3. Électronicien

	6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007	9 mars 2008
début	/heure 23,69 \$ (23,00 \$)	/heure 24,22 \$	/heure 24,77 \$	/heure 25,33 \$
après 12 mois	24,08 \$ (23,38 \$)	24,62 \$	25,18 \$	25,74 \$
8 mars 2009				
	25,90 \$	26,48 \$		
7 mars 2010				
	26,32 \$	26,92 \$		

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

6 mars 2005	5 mars 2006	4 mars 2007	9 mars 2008	8 mars 2009
3 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %	2,25 %
7 mars 2010				
2,25 %				

Rétroactivité

Le salarié sur la liste de paie le 26 août 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 6 mars 2005 au 26 août 2005.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2007

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des IPC pour la période de janvier 2006 à décembre 2006 par rapport à celle pour la période de janvier 2005 à décembre 2005 excède 2,25 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 3,5 %.

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 aux taux de salaire les 4 mars 2007, 9 mars 2008, 8 mars 2009 et 7 mars 2010 respectivement.

- **Primes**

Soir : 0,55 \$/heure

4 mars 2007	8 mars 2009
0,60 \$/heure	0,65 \$/heure

Nuit : (0,65 \$) 0,75 \$/heure

4 mars 2007	8 mars 2009
0,85 \$/heure	0,90 \$/heure

Fin de semaine : (1,60 \$) 4 \$/heure

5 mars 2006	4 mars 2007
4,09 \$/heure	4,18 \$/heure

9 mars 2008	8 mars 2009	7 mars 2010
4,27 \$/heure	4,37 \$/heure	4,47 \$/heure

- **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni et entretenu par l'employeur lorsque requis

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

Souliers de sécurité : majoration de 5 \$/année du montant alloué

55 \$/année — salarié des départements de maintenance et sanitation et celui des équipements **N**

Outils N : 100 \$/année — salarié de la maintenance à compter du 6 mars 2007

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à (50 %) 55 % par l'employeur et à (50 %) 45 % par le salarié, à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié à compter du 6 mars 2008, à 65 % par l'employeur et à 35 % par le salarié au 6 mars 2010

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour le REER collectif du salarié l'équivalent de 2,5 % du montant de la semaine normale travaillée, 3 % à compter du 6 mars 2008.

3

Thona Canada ULC (Magog)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7531-13
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (45) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5; hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2010
- **Date de signature :** 18 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Travail sur 4 équipes
12 heures/j, 36 heures/sem. payées pour 40 heures
Fin de semaine
24 heures/sem. payées pour 40 heures

• **Salaires**

1. Mélangeur, 80 % des salariés

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 17,81 \$ (17,38 \$)	/heure 18,26 \$	/heure 18,72 \$	/heure 19,19 \$	/heure 19,67 \$

2. Électromécanicien classe II

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
/heure 22,88 \$ (22,32 \$)	/heure 23,33 \$	/heure 23,79 \$	/heure 24,26 \$	/heure 24,74 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux de sa classification, et ce, pendant les 480 premières heures travaillées. Par la suite, il reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008	1 ^{er} janv. 2009	1 ^{er} janv. 2010
2,5 %	0,45 \$/heure+ indemnité de vie chère	0,46 \$/heure+ indemnité de vie chère	0,47 \$/heure+ indemnité de vie chère	0,48 \$/heure+ indemnité de vie chère

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2006 — novembre 2004
 2007 — novembre 2005
 2008 — novembre 2006
 2009 — novembre 2007
 2010 — novembre 2008

Mode de calcul :

2006

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de novembre 2005 par rapport à celui de novembre 2004 est payé avec un minimum garanti de 2,5 %.

2007, 2008, 2009 et 2010

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage sera intégré aux taux de salaire et payé à compter des 1^{er} novembre 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010 respectivement.

• **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : 0,60 \$/heure — de 23 h à 7 h

Entraîneur : 0,30 \$/heure — salarié affecté à l'entraînement d'un ou de plusieurs salariés

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur

Bottines de sécurité : 110 \$/année, 115 \$ à compter du 1^{er} janvier 2006, 120 \$ au 1^{er} janvier 2007, 125 \$ au 1^{er} janvier 2008, 130 \$ au 1^{er} janvier 2009 et 135 \$ au 1^{er} janvier 2010

- **Jours fériés payés**

(11) 13 jours/année

- **Congés mobiles**

(3) 4 jours/année

Au 15 décembre de chaque année, les jours non utilisés sont monnayés et payés au salarié dans les 8 jours qui suivent.

- **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 %
10 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
17 ans	5 sem.	10 %
20 ans N	5 sem.	11 %
23 ans N	6 sem.	13 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu.

La salariée qui subit une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse ou une interruption de grossesse qui exigent un arrêt de travail a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 journées 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 %) 75 % par l'employeur et à (50 %) 25 % par le salarié

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de (8 \$) 15 \$/sem./salarié participant, 20 \$/sem. à compter du 1^{er} janvier 2007 et 25 \$/sem. au 1^{er} janvier 2008, et ce, au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec FTQ.

Le salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements. Il peut également mettre fin à sa souscription et l'employeur cesse alors sa participation équivalente.

Produits forestiers Arbec inc. (L'Ascension-de-Notre-Seigneur) division scierie Péribonka - forêt et Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9366 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation : 220**

- **Répartition des salariés selon le sexe**

hommes : 220

- **Statut de la convention : renouvellement**

- **Catégorie de personnel : travailleurs forestiers et employés de camp**

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

- **Échéance de la présente convention : 30 avril 2010**

- **Date de signature : 16 septembre 2005**

- **Durée normale du travail**

4 ou 5 jours/sem., 44 heures/sem.

Travail sur 3 équipes

moyenne de 44 heures/sem.

Personnel de cuisine et homme de camp

5 jours/sem., 44 heures/sem.

ou

moyenne de 44 heures/sem.

- **Salaires**

1. Homme à tout faire et opérateur de déchargeuse

16 sept. 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 23,51 \$ (23,11 \$)	/heure 23,91 \$	/heure 24,31 \$	/heure 24,71 \$	/heure 25,16 \$

2. Opérateur de fardier, opérateur de semi-remorque et opérateur de tronçonneuse mobile, 30 % des salariés

16 sept. 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 23,97 \$ (23,57 \$)	/heure 24,37 \$	/heure 24,77 \$	/heure 25,17 \$	/heure 25,62 \$

3. Mécanicien soudeur, classe II

16 sept. 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
/heure 25,70 \$ (25,30 \$)	/heure 26,10 \$	/heure 26,50 \$	/heure 26,90 \$	/heure 27,35 \$

Augmentation générale

16 sept. 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 septembre 2005 a droit à une rétroactivité de 0,40 \$ pour chaque heure payée dans la période du 1^{er} mai 2005 au 16 septembre 2005. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 16 septembre 2005.

**Les Industries Dorel inc. (Montréal-Nord)
et
Le Syndicat québécois des employées et employés de
service, section locale 298 — FTQ**

- **Primes**

Faction : 0,60 \$/heure — salarié qui travaille régulièrement sur des horaires de 2 ou 3 factions

Surveillant de groupe, chef d'atelier ou chef cuisinier : 0,35 \$/heure de plus que le salaire horaire le plus élevé parmi ceux sous sa surveillance, y compris sa fonction

- **Allocations**

Assurance contre l'incendie — outils : la prime est payée à 100 % par l'employeur pour le mécanicien

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

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

Habit de pluie : 75 % du coût d'achat ; 1 habit/45 jours de travail, maximum 2/année — salarié permanent requis de travailler à l'extérieur

Pantalons de sécurité : 75 % du coût d'achat à raison de 2/année pour le salarié permanent affecté à la coupe et au débusquage et 1/année pour les autres salariés permanents requis de les porter

- **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié permanent

12 jours/année — salarié qui a accumulé 70 jours et plus de travail sans perte d'ancienneté pendant 1 an d'accumulation d'ancienneté

- **Congés annuels payés**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 128 \$/mois/protection familiale/salarié, 140 \$/mois au 16 septembre 2005, 145 \$/mois au 1^{er} mai 2007, 150 \$/mois au 1^{er} mai 2008, 160 \$/mois au 1^{er} mai 2009 et 70 \$/mois/protection individuelle/salarié, 77 \$/mois au 16 septembre 2005, 80 \$/mois au 1^{er} mai 2007, 82,50 \$/mois au 1^{er} mai 2008 et 87,50 \$/mois au 1^{er} mai 2009

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 3 mois d'ancienneté paient respectivement un maximum de (2,5 %) 3,5 % des gains normaux du salarié pour les (3) 2 premières années de la convention collective.

Pour les (2) 3 dernières années de la convention, la contribution de l'employeur sera égale à celle du salarié sans excéder (3 %) 4 % des gains normaux du salarié.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (230) 114

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

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

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

- **Date de signature** : 17 octobre 2005

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

- **Salaires**

1. Préposé, 60 salariés

17 oct. 2005	
	/heure
début	8,25 \$ (7,60 \$)
après 12 mois	8,50 \$ (7,65 \$)

2. Électrotechnicien

17 oct. 2005	
	/heure
début	20,00 \$ (18,00 \$)
après 12 mois	20,60 \$ (20,00 \$)

Augmentation générale

17 oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
3 % ¹ 3	% ² 3	% ³

¹ Salarié qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui prévu à l'échelle salariale.

² Salarié qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui prévu à l'échelle salariale ou qui est au maximum de l'échelle, sauf si le salarié a déjà obtenu une augmentation de salaire en vertu des dispositions prévues.

³ Salarié qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui prévu à l'échelle salariale ou qui est au maximum de l'échelle.

N.B. À compter du 17 octobre 2005, le salarié qui reçoit un taux horaire moins élevé que le taux d'embauche prévu à l'échelle salariale reçoit le taux d'embauche dès le 17 octobre 2005 ou une augmentation égale à 3 % du taux horaire qu'il recevait avant le 17 octobre 2005, soit le plus élevé des deux. À compter du 1^{er} octobre 2006, ce salarié reçoit le taux horaire prévu à l'échelle salariale ou une augmentation égale à 3 % de son taux horaire, soit le plus élevé des deux.

Montant forfaitaire

Le salarié qui était à l'emploi le 1^{er} février 2005 ou qui a été embauché après le 1^{er} février 2005 et qui est encore à l'emploi le 17 octobre 2005 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 3 % du salaire gagné, excluant les primes, entre le 1^{er} février 2005 ou sa date d'embauche et le 16 octobre 2005. Le montant forfaitaire est payé dans les 30 jours suivant le 17 octobre 2005.

- **Primes**

Soir : (0,25 \$) 0,50 \$/heure

Nuit : (0,50 \$) 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : (1 \$) 1,25 \$/heure

- **Allocations :**

Chaussures de sécurité : (65 \$) 100 \$/année maximum

Vêtements et équipement de sécurité :

(100 \$) 125 \$/année — salarié de la maintenance qui a complété sa période de probation, pour l'achat de pantalons et de chemises de protection fournis par l'employeur lorsque requis — autres salariés 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 %
(18) 15 ans	4 sem.	8 %
30 ans N	5 sem.	10 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les deux premiers sont payés si le salarié justifie 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

Prime : l'employeur paie (un montant égal à 4 % du salaire payé au salarié) 66,67 % de la prime et le salarié paie 33,33 %.

Ameublements El Ran Itée (Pointe-Claire) et

L'Association des employés de El Ran Furniture inc.

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (550) 509

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 183; hommes : 326

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

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

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

N.B. Les parties s'entendent pour rouvrir la convention collective pour négocier l'échelle de salaire, les primes, les journées de maladie l'assurance et l'augmentation salariale à compter du 1^{er} avril 2008 pour les 4^e et 5^e années du contrat.

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

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Emballeur et autres occupations

1^{er} avril 2005

/heure
9,00 \$
(8,50 \$)

2. Inspecteur de tissus et autres occupations, 140 salariés

1^{er} avril 2005

/heure
9,25 \$
(9,00 \$)

3. Tailleur de cuir et autres occupations

1^{er} avril 2005

/heure
11,50 \$
(11,50 \$)

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Il existe un système de boni basé sur l'efficacité sauf pour les salariés du département de la réparation.

Augmentation générale

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

0,40 \$/heure 0,35 \$/heure 0,30 \$/heure

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure **1^{er} avril 2006 1^{er} avril 2007**
0,45 \$/heure 0,50 \$/heure

Nuit : 0,60 \$/heure **1^{er} avril 2006 1^{er} avril 2007**
0,65 \$/heure 0,70 \$/heure

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure + 0,75 \$/heure de boni minimal garanti

Formateur : 2 \$/heure

• **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : 115 \$ maximum/année — salarié du département de « frame shop »/expédition/maintenance

• **Jours fériés payés**

13 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 %
20 ans	4 sem.	10 %

N.B. Le salarié qui au 1^{er} mai 2000 a complété 20 ans de service continu a droit à 5 semaines de vacances et une indemnité de 10 % ou, à son choix, à 4 semaines de vacances et une indemnité de 10 %.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 18 semaines après la semaine de 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 occasionné par la grossesse, la salariée a également droit à un congé spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint 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 parental sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congé de maladie

Le salarié qui a 1 an de service continu a droit à 0,5 journée/mois de service payée à 70 % de son salaire.

Les jours non utilisés sont payés avant le 15 décembre de chaque année.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent dans le REER collectif pour un même montant selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant		
	1 ^{er} avril 2005	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007
Entre (5) 4 et (11) 9 ans	200 \$/année	250 \$/année	275 \$/année
Entre (12) 10 et (21) 19 ans	300 \$/année	350 \$/année	375 \$/année
(22) 20 ans et plus	400 \$/année	450 \$/année	475 \$/année

7

**Mueller Canada (Saint-Jérôme)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA—Canada) — FTQ**

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

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

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 14 novembre 2005

• **Échéance de la présente convention :** 14 novembre 2008

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

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

• **Salaires**

1. Opérateur de production « B » et autres occupations de niveau 3

15 nov. 2005	15 nov. 2006	15 nov. 2007
/heure 14,50 \$ (14,50 \$)	/heure 14,50 \$	/heure 14,50 \$

2. Métiers spécialisés « B », opérateur de production « A » et autres occupations de niveau 2, 60 % des salariés

15 nov. 2005	15 nov. 2006	15 nov. 2007
/heure 15,50 \$ (15,50 \$)	/heure 15,86 \$	/heure 16,25 \$

3. Métiers spécialisés « A » niveau 1

15 nov. 2005	15 nov. 2006	15 nov. 2007
/heure 17,50 \$ (17,50 \$)	/heure 17,91 \$	/heure 18,35 \$

Augmentation générale

15 nov. 2006	15 nov. 2007
2,3 %*	2,5 %*

* Sauf pour les classifications de niveau 3.

N.B. Le salarié qui a 25 ans et plus d'ancienneté reçoit le taux de salaire du niveau 2.

• Primes

Soir : (0,45 \$) 0,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures se situe entre 15 h et 23 h

Nuit : (0,75 \$) 1 \$/heure — salarié dont la majorité des heures se situe entre 23 h et 7 h

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues — salarié qui a terminé sa période de probation

Lunettes de sécurité de prescription : 1 paire fournie par l'employeur et remplacement au besoin

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

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés mobiles et/ou personnels

(1) 2 jours/année, non cumulatifs et non monnayables d'une année à l'autre

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie (104,80 \$) 135 \$/mois/protection individuelle, 155 \$ à compter du 15 novembre 2006 et 175 \$ au 15 novembre 2007; (164,50 \$) 227 \$/mois/protection familiale, 260 \$ à compter du 15 novembre 2006 et 300 \$ au 15 novembre 2007.

La contribution de l'employeur est en priorité appliquée au paiement des primes associées à l'assurance salaire.

Pour le salarié qui a 25 ans et plus d'ancienneté, l'employeur paie l'équivalent de la totalité des primes de l'assurance de base **N**.

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

salarié : (25 000 \$) 35 000 \$

conjoint : 5 000 \$

enfant de 24 heures et plus : 2 500 \$

RÉGIME FACULTATIF

Le régime comprend une assurance vie supplémentaire pour l'adhérent/conjoint, minimum 25 000 \$ et jusqu'à un maximum 300 000 \$/150 000 \$.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire, maximum 563 \$/semaine

Début : 1^{er} jour, accident et hospitalisation; 8^e jour, maladie, et ce, pour les 17 premières semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire, maximum 2 250 \$/mois*

* Indexé du pourcentage de l'indemnité de vie chère, maximum 2 %.

Début : après les prestations de courte durée, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement des frais d'une chambre semi-privée, maximum 365 jours; remboursement à 90 % des médicaments et des frais admissibles après une franchise de 15 \$/année civile; physiothérapeute, 35 \$/visite, maximum 20 visites/an; chiropraticien, 20 \$/traitement, 40 \$/radiographie, maximum 500 \$/année civile; ostéopathe, 45 \$/traitement; podiatre, 35 \$/traitement; remboursement des honoraires pour soins infirmiers privés sur prescription, maximum 300 \$/jour, 10 000 \$/année civile; appareils thérapeutiques, maximum 10 000 \$ à vie; neurostimulateur percutané, 1 000 \$/60 mois; échographie, 300 \$/année civile; plusieurs autres frais admissibles.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais admissibles

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse jusqu'à un maximum de 400 \$/année/salarié admissible qui a 1 an d'ancienneté continu, et ce, au fonds de solidarité. La contribution du salarié est sur une base volontaire et déterminée, s'il y a lieu, par le salarié lui-même.

Trimag (Boisbriand)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8990
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (20) 65
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 5; hommes : 60
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2006
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2010
- **Date de signature :** 22 août 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
Quart de 12 heures
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	13,21 \$ (12,95 \$)	13,47 \$	13,81 \$	14,16 \$
max.	16,27 \$ (15,95 \$)	16,59 \$	17,01 \$	17,43 \$

2. Électromécanicien, 25 salariés

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	19,72 \$ (19,33 \$)	20,11 \$	20,61 \$	21,13 \$
max.	22,78 \$ (22,33 \$)	23,23 \$	23,81 \$	24,41 \$

3. Électromécanicien licence « C »

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	20,72 \$ (20,33 \$)	21,11 \$	21,61 \$	22,13 \$
max.	23,78 \$ (23,33 \$)	24,23 \$	24,81 \$	25,41 \$

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007	1 ^{er} juill. 2008	1 ^{er} juill. 2009
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %

• **Primes**

Soir : 0,35 \$/heure — salarié sur le quart de 8 heures/jour, pour toutes les heures travaillées entre 15 h et 23 h

Nuit : 0,50 \$/heure — salarié sur le quart de 8 heures/jour, pour toutes les heures travaillées entre 23 h et 7 h
 0,27 \$/heure — salarié sur le quart de 12 heures/jour

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

• **Allocations**

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

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur et remplacées aux 2 ans dans le cas de perte d'acuité visuelle entraînant une nouvelle prescription

Outils personnels : 150 \$/année — électromécanicien

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

3 jours payés — quart de 8 heures
 2 jours payés — quart de 12 heures

3. Congé d'adoption

3 jours payés — quart de 8 heures
 2 jours payés — quart de 12 heures

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

L'employeur convient de maintenir en vigueur une assurance groupe incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et un régime de soins dentaires.

Prime : payée à 100 % par l'employeur.

N.B. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat à la mise en place d'un régime d'assurance salaire de longue durée, à la charge des salariés, s'ils le désirent.

1. Congés de maladie **N**

Le salarié a droit à des congés de maladie selon le tableau suivant :

Ancienneté	Heures payées
12 mois	24 heures
36 mois	36 heures

À la fin de l'année, les heures non utilisées en totalité ou en partie sont monnayables.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

De plus, l'employeur contribue pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 400 \$/année, et ce, dans le Fonds de solidarité de la FTQ.

9

14

Camoguid inc. (Saint-Théodore d'Acton) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9324 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 90
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 %; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2008
- **Date de signature :** 11 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/sem., 40 heures/sem.

Fin de semaine
12 heures/j

• Salaires

1. Journalier

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
début	/heure 9,00 \$ (8,69 \$)	/heure 9,21 \$	/heure 9,42 \$
après 3 640 heures	11,01 \$ (10,79 \$)	11,26 \$	11,52 \$

2. Opérateurs de machines-outils dédiées, 37 salariés

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
début	/heure 11,50 \$ (10,01 \$)	/heure 11,76 \$	/heure 12,03 \$
après 4 640 heures (après 5 640 heures)	13,00 \$ (12,31 \$)	13,30 \$	13,61 \$

3. Outilleur

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
début	/heure 14,50 \$ (12,78 \$)	/heure 14,83 \$	/heure 15,17 \$
après 6 640 heures (après 7 640 heures)	19,94 \$ (19,55 \$)	20,40 \$	20,87 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale

Augmentation générale*

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

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale

• Primes

Soir : (0,47 \$) 0,60 \$/heure

Nuit : (0,57 \$) 0,70 \$/heure

Fin de semaine :

(0,50 \$) 0,65 \$/heure — 1^{re} équipe

(0,35 \$) 0,50 \$/heure — 2^e équipe

Aide régleur ajusteur CNC [N] : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes de sécurité : (75 \$) 100 \$/année — salarié qui a travaillé au minimum (1 840) 1 400 heures au cours de la période de référence

Lunettes de sécurité de prescription [N] : 100 \$ maximum/2 ans

Vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié qui a travaillé au minimum (1 700) 1 400 heures durant la période de référence

• 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	3 sem.	7 %
12 ans	4 sem.	8 %

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

Sur demande, le salarié a droit à 2 jours supplémentaires sans solde.

2. Congé d'adoption

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

Sur demande, la ou le salarié a droit à 2 jours supplémentaires sans solde.

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congé de maladie et/ou personnel [N]

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 1 jour/année à compter de la 2^e année contractuelle.

La journée non utilisée est payée à la fin de chaque année contractuelle.

2. Régime de retraite **N**

Cotisation : à compter du 1^{er} janvier 2008, l'employeur contribue dans un REER pour un montant égal à celui du salarié, maximum 250 \$.

10

Soucy Rivalair inc. (Drummondville)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 120
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 % ; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 9 septembre 2008
- **Date de signature :** 21 septembre 2005

• Durée normale du travail

Département Mazak

5 jours/sem., 37,5 heures/sem.

Autres départements

5 jours/sem., 40 heures/sem.

• Salaires

1. Opérateur journalier presse

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure	10,25 \$	10,45 \$	10,66 \$
(début)	(9,20 \$)		
(après 24 mois)	(10,05 \$)		

2. Opérateur spécialisé, 33 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure	12,15 \$	12,39 \$	12,64 \$
(début)	(10,05 \$)		
(après 24 mois)	(11,88 \$)		

3. Électromécanicien **N**

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/heure	19,38 \$	19,77 \$	20,16 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

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

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 10 septembre 2005 a droit à un montant forfaitaire de 2,5 % du salaire gagné au cours de la période du 1^{er} janvier 2005 au 10 septembre 2005. Le montant est versé dans les 15 jours suivant le 21 septembre 2005.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : (0,60 \$) 0,75 \$/heure

Chef d'équipe : (1 \$) 1,25 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

Lunettes de sécurité prescrites :

coût des montures et des verres correcteurs — salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté

Outils personnels **N :** 200 \$/année — régleur-opérateur
 L'employeur remplace les outils brisés, volés ou détruits par accident ou par le feu.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 38 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse, la salariée a droit à un congé sans solde de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans solde n'excédant pas 3 semaines.

15

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

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

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le régime de base ; la part de l'employeur est d'abord appliquée sur les couvertures autres que l'assurance salaire, celle-ci étant à la charge du salarié.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à concurrence de 2 % du salaire annuel du salarié; le salarié peut contribuer pour un montant plus élevé.

Datran Estrie inc. (Bromptonville)
et
Le Syndicat des salariés de Datran Bromptonville Estrie — CSD

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (80) 72
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 60 %; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 3 juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 3 juin 2010
- **Date de signature :** 12 septembre 2005

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

• Salaires

1. Préposé classe « C »

	4 juin 2005	4 juin 2006	4 juin 2007	4 juin 2008	4 juin 2009
début	/heure 8,93 \$ (8,71 \$)	/heure 9,15 \$	/heure 9,38 \$	/heure 9,61 \$	/heure 9,85 \$
après 4 160 heures	9,46 \$ (9,23 \$)	9,70 \$	9,94 \$	10,19 \$	10,44 \$

2. Préposé classe « A » et peintre classe « B », 50 salariés

	4 juin 2005	4 juin 2006	4 juin 2007	4 juin 2008	4 juin 2009
début	/heure 11,56 \$ (11,28 \$)	/heure 11,85 \$	/heure 12,15 \$	/heure 12,45 \$	/heure 12,76 \$
après 4 160 heures	12,61 \$ (12,30 \$)	12,92 \$	13,25 \$	13,58 \$	13,92 \$

3. Mécano classe « A »

	4 juin 2005	4 juin 2006	4 juin 2007	4 juin 2008	4 juin 2009
début	/heure 13,92 \$ (13,58 \$)	/heure 14,27 \$	/heure 14,62 \$	/heure 14,99 \$	/heure 15,36 \$
après 4 160 heures	14,98 \$ (14,61 \$)	15,35 \$	15,73 \$	16,13 \$	16,53 \$

Augmentation générale

4 juin 2005	4 juin 2006	4 juin 2007	4 juin 2008	4 juin 2009
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 4 juin 2005 au 12 septembre 2005.

• Primes

Soir et nuit : (0,40 \$) 0,50 \$/heure — salarié dont la majorité des heures se situe après 16 h

Formateur : 1 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Allocations

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

Chaussures de travail : 0,05 \$/heure — peintre, cariste et tout autre salarié qui est requis de porter des chaussures de travail

• Jours fériés payés

(10) 12 jours/année

• Congés annuels payés

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

N.B. De plus [N], le salarié qui a 1 an de service et qui en fait la demande a droit à un congé supplémentaire d'une semaine non rémunéré qui n'a pas à être continu et qui peut être fractionné.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans solde, de la durée indiquée au certificat médical. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité, sans solde, d'une durée 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

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

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.

De plus, le salarié a droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines continues à l'occasion de l'adoption d'un enfant mineur qui n'est pas l'enfant de son conjoint.

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour un montant égal à (5 \$) 6,50 \$/sem./salarié permanent et actif au travail.

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

1. Congés de maladie

Dans le cas d'une absence pour maladie d'une durée de 5 jours et plus, l'employeur défraie les 4 premières heures.

12

**Le Réseau de transport de Longueuil
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 3332 — FTQ**

17

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 67
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 47; hommes : 20
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau, technique, professionnel
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 11 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Commis entretien**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Auxiliaire de bureau

	1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	2 janv. 2006
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	12,68 \$ (512,77 \$/sem.)	12,81 \$	13,13 \$
éch. 3	15,39 \$ (558,89 \$/sem.)	15,54 \$	15,93 \$

1^{er} janv. 2007 31 déc. 2007

	/heure	/heure
	13,46 \$	13,80 \$
	16,33 \$	16,74 \$

2. Agent de transport et autres occupations, 13 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	2 janv. 2006
	/heure	/heure	/heure
éch. 1	19,47 \$ (663,93 \$/sem.)	19,66 \$	20,15 \$
éch. 3	22,18 \$ (723,64 \$/sem.)	22,40 \$	22,96 \$

1^{er} janv. 2007 31 déc. 2007

	/heure	/heure
	20,65 \$	21,17 \$
	23,53 \$	24,12 \$

3. Administrateur de contrats

	1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	2 janv. 2006
éch. 1	/heure 28,96 \$ (823,41 \$/sem.)	/heure 29,25 \$	/heure 29,98 \$
éch. 3 (éch.6)	31,67 \$ (1 021,23 \$/sem.)	31,99 \$	32,79 \$
1^{er} janv. 2007 31 déc. 2007			
	/heure 30,73 \$ 33,61 \$	/heure 31,50 \$ 34,45 \$	

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Les pourcentages d'augmentation de salaire pour les années 2006, 2007 et 2008 seront majorés au taux d'augmentation négocié à la convention collective des chauffeurs si celui-ci est supérieur.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 11 juillet 2005. La rétroactivité est payée dans les 45 jours suivant le 11 juillet 2005.

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1986 = 100

Indice de base : 2008 — décembre 2007

Mode de calcul

2008

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2008 par rapport à celui de décembre 2007 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

Mode de paiement

Le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire à compter du 31 décembre 2008.

• **Primes**

Quart : 0,61 \$/heure — salarié dont l'horaire normal de travail débute après 13 h

Dimanche : 25 % du taux horaire de base — salarié qui travaille selon son horaire normal le dimanche

Chef d'équipe : 49 \$/sem.

Amplitude

50 % du taux horaire de base — de 10 heures et 1 minute à 12 heures pour la période de temps excédant 10 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale

50 % supplémentaire du taux horaire de base — de 12 heures et 1 minute à 13 heures pour la période excédant 12 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale

• **Allocations**

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

Bottes d'hiver : 200 \$ maximum/année et remplacées au besoin — agent de transport

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

Congés supplémentaires

Le salarié qui a complété 25 ans de service au 31 décembre de l'année en cours a droit à 1 semaine supplémentaire de vacances payées.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 84 semaines.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité de 5 semaines après la date de l'accouchement. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire normal.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines. Sur présentation d'un certificat médical, elle reçoit alors une indemnité égale à 75 % de son salaire hebdomadaire normal.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit à 75 % de son salaire hebdomadaire pour chacune des 2 premières semaines et des 3 dernières semaines; à une indemnité égale à la différence entre 75 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation d'assurance emploi pour chacune des 15 semaines intermédiaires.

Le total des prestations d'assurance emploi, des indemnités ci-dessus mentionnées et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra en aucun cas dépasser 95 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.

2. Congé de paternité

2 jours payés

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

3. Congé d'adoption

2 jours payés

De plus, la ou le salarié qui adopte un enfant n'ayant pas l'âge scolaire a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 100 % du coût de l'assurance salaire de courte durée, le salarié paie 50 % du coût de l'assurance vie, l'assurance maladie et les soins dentaires. À compter du 1^{er} janvier 2006, le salarié paie 15 \$/sem./protection individuelle et 25 \$/sem./protection familiale pour l'assurance vie, l'assurance maladie et les soins dentaires.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 40 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

65 ans : 20 000 \$

66 ans : 16 000 \$

67 ans : 12 000 \$

68 ans : 9 600 \$

69 ans et plus : 5 880 \$ jusqu'au décès

2. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} novembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 12 jours dont 3 peuvent être pris à titre de congés personnels. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 1^{er}, 2^e, 3^e et 4^e journées d'absence pour cause de maladie ou accident.

Le solde des jours non utilisés est monnayable le ou vers le 1^{er} décembre de chaque année déduction faite en cours d'année de 1 jour/mois de service non complété.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

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

Début : 5^e jour, maladie ou accident

LONGUE DURÉE

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

Début : après les prestations de courte durée

4. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 5 % du salaire de base, 6 % à compter du 1^{er} janvier 2008.

- **Catégorie de personnel** : employés de garage

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

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

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Laveur

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure			
	11,30 \$	11,64 \$	12,05 \$

2. Compagnon, 50 % des salariés

	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure			
min.	22,72 \$	23,40 \$	24,22 \$
max.	25,71 \$	26,48 \$	27,41 \$

N.B. Le nouveau salarié dans les classifications de commis et chauffeur de camion ainsi que le nouveau salarié du département du service reçoivent 20 % de moins que le taux prévu à leur classification respective pendant la période d'essai, soit pendant les premiers 60 jours travaillés. Après la période d'essai, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
	3 %	3,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} mai 2005 au 6 octobre 2005.

- **Primes**

Après-midi et soir : 1 \$/heure — pour la totalité des heures travaillées si la majorité des heures de travail du salarié se situe après 15 h

Nuit : 1,25 \$/heure — pour la totalité des heures travaillées si la majorité des heures de travail du salarié se situe après 22 h 30

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

Allocations

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

Réparations d'outils personnels :

50 % du coût payé par l'employeur et 50 % payé par le salarié — première réparation 100 % du coût payé par l'employeur — réparation ultérieure

N.B. Ces coûts de réparation sont alloués pour les outils à air, les outils électriques et électroniques qui restent dans l'établissement.

De plus, l'employeur remplace ces outils, s'il y a lieu, par un outil identique ou de même valeur.

Assurance contre le feu, le vol avec effraction et le vandalisme/coffre d'outils : l'employeur paie la prime pour une valeur maximale de 5 000 \$ si le coffre se trouve dans les lieux de l'établissement.

13

**Automobiles Canbec inc. (BMW Canbec)(Montréal)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 65

- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 65

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

De plus, sur demande écrite fournie par le salarié, l'employeur assure le coffre pour sa valeur réelle même si celle-ci est supérieure à 5 000 \$. Une franchise de 50 \$ s'applique pour chaque réclamation.

Chaussures de sécurité :

<u>1^{er} mai 2006</u>	<u>1^{er} mai 2007</u>
110 \$/année	115 \$/année

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

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/an

Si le congé n'est pas utilisé, il est payé au salarié entre le 1^{er} et le 15 décembre de l'année de calendrier concernée, et ce, au taux normal.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

2. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de 6 jours de congés de maladie s'il a travaillé au moins 5 jours ouvrables/mois, sauf pour les absences de maladie et accidents du travail.

Entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année, l'employeur paie au salarié 125 % du salaire normal/jour accumulé mais non utilisé dans l'année.

N.B. Le salarié qui n'a pas acquis 1 an d'ancienneté au début de l'année accumule progressivement des congés de maladie à raison de 0,5 jour/mois de service continu.

2. Régime de retraite

Cotisation : à compter du 15 juillet 2005, l'employeur contribue pour un montant égal à 5 % du salaire du salarié, 6 % au 1^{er} mai 2006 et 7 % au 1^{er} mai 2007, et ce, dans le REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec; le salarié contribue quant à lui pour un montant égal à 4,5 % de son salaire à compter du 15 juillet 2005, 5 % au 1^{er} mai 2006 et 5,5 % au 1^{er} mai 2007.

Coopérative fédérée de Québec (Trois-Rivières) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 178 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 120

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20; hommes : 100

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** bureau et salarié d'entrepôt

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

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008

• **Date de signature :** 17 octobre 2005

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

Personnel de bureau, informatique et téléphoniste
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Commis à la publicité et préposé au ménage bureaux

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 16,22 \$ (15,82 \$)	/heure 16,67 \$	/heure 17,12 \$	/heure 17,62 \$

2. Camionneur et autres occupations, 70 salariés

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 17,72 \$ (17,32 \$)	/heure 18,17 \$	/heure 18,62 \$	/heure 19,12 \$

3. Commis matériaux et commis programmeur

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
/heure 19,22 \$ (18,82 \$)	/heure 19,67 \$	/heure 20,12 \$	/heure 20,62 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié des classes 1, 2 et 3 reçoit 1 \$ de moins que le taux de sa classe, 0,50 \$ de moins après 6 mois et le taux de sa classe après 1 an.

Le nouveau salarié des classes 4, 5, 6 et 7 reçoit 1,50 \$ de moins que le taux de sa classe, 1 \$ de moins après 6 mois, 0,50 \$ de moins après 1 an et le taux de sa classe après 2 ans.

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure

• **Primes**

Soir : 0,60 \$/heure

<u>1^{er} janv. 2006</u>
0,70 \$/heure

Nuit : 0,70 \$/heure

<u>1^{er} janv. 2006</u>
0,80 \$/heure

Chef d'équipe :

(0,50 \$) 1 \$/heure — salarié choisi pour effectuer un travail spécifique en collaboration étroite avec le contremaître responsable

Disponibilité :

(30 \$) 40 \$/j — salarié du service à la clientèle pour le samedi et le dimanche

• Allocations

Chaussures de sécurité : (1 paire/année) 125 \$/année — salarié qui a terminé sa période de probation et qui manipule des objets lourds

Lunettes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

Uniformes :

fournis et entretenus par l'employeur lorsque requis remplacés au moins 1 fois/année et payés à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié — chauffeur de camion

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

* À sa demande, le salarié peut obtenir 1 semaine de vacances supplémentaire sans solde.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée peut, sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé l'exige, prolonger son congé de maternité.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas l'âge scolaire ont droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 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 avec des modifications.

Prime : le salarié paie 100 % de la prime d'assurance salaire de courte durée ou 40 % de la prime totale, soit le plus élevé des deux

1. Assurance vie

Indemnité :
— salarié : 1 fois le salaire annuel de base

2. Congés de maladie

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 5 jours/année non cumulatifs.

Les jours non utilisés sont remboursés au plus tard le 15 décembre de chaque année.

3. Assurance maladie

Frais assurés : services paramédicaux 30 \$/visite, 35 \$/visite à compter du 1^{er} janvier 2006, maximum 26 visites/année; chaussures orthopédiques (360 \$) 400 \$/paire pour une personne de 16 ans et plus et (270 \$) 300 \$/paire pour une personne de moins de 16 ans

4. Assurance salaire

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % des gains mensuels jusqu'à un maximum de 3 000 \$/mois

5. Soins dentaires

Frais assurés : frais admissibles remboursables jusqu'à concurrence de 750 \$/année pour les soins de catégorie I et de 1 000 \$/année pour les soins de catégorie II

6. Soins oculaires

Frais assurés : lentilles et montures ou lentilles cornéennes 150 \$/2 ans; examen de la vue pour personne de 18 à 64 ans

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié participant paient chacun 3,5 % du salaire hebdomadaire normal, à compter du 1^{er} janvier l'employeur paie 4 % du salaire normal pour un salarié qui paie 6 % de son salaire normal.

Il existe un régime de retraite progressive.

15

**Québec Loisirs inc. (Saint-Laurent, Québec, Montréal et Saint-Bruno)
et
L'Union des employées et employés de service, section locale 800 — FTQ**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 102

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 79; hommes : 23

• **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel** : commerce de détail
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2005
- **Échéance de la présente convention** : 20 novembre 2011
- **Date de signature** : 2 juin 2005
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5/sem.

• Salaires

1. Préposé à l'entretien

20 nov. 2003	20 nov. 2004	20 nov. 2005	20 nov. 2006
/heure 13,38 \$ (13,25 \$)	/heure 13,58 \$	/heure 13,85 \$	/heure 14,20 \$

2. Commis téléopérateur junior et commis comptable junior, 21 salariés

20 nov. 2003	20 nov. 2004	20 nov. 2005	20 nov. 2006
/heure 14,08 \$ (13,94 \$)	/heure 14,29 \$	/heure 14,58 \$	/heure 14,94 \$

3. Programmeur classe « C »

20 nov. 2003	20 nov. 2004	20 nov. 2005	20 nov. 2006
/heure 21,62 \$ (21,41 \$)	/heure 21,94 \$	/heure 22,38 \$	/heure 22,94 \$

N.B. Il existe un système de prime pour le salarié des boutiques.

Augmentation générale

20 nov. 2003	20 nov. 2004	20 nov. 2005	20 nov. 2006
1 %	1,5 %	2 %	2,5 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 20 novembre 2003 au 2 juin 2005. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 2 juin 2005.

• Primes

	20 nov. 2005	20 nov. 2006
Soir : 0,32 \$/heure	0,33 \$/heure	0,34 \$/heure
— sauf le salarié des boutiques		

Ancienneté : le salarié a droit une prime selon le tableau suivant :

Années d'ancienneté	Montants		
	20 nov. 2004	20 nov. 2005	20 nov. 2006
5 ans	0,28 \$/heure	—	0,29 \$/heure
10 ans	0,45 \$/heure	0,46 \$/heure	0,47 \$/heure
15 ans (0,56 \$)	0,57 \$/heure	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure
20 ans N	0,85 \$/heure	0,86 \$/heure	0,88 \$/heure

Entrepôt : (0,23 \$/heure) la prime est intégrée aux taux horaires des commis d'entrepôt senior, junior et chariot élévateur.

Commis coursier : (1,11 \$) 1,19 \$/heure — pour les heures effectuées sur la route en camion et automobile

20 nov. 2004	20 nov. 2005	20 nov. 2006
1,21 \$/heure	1,23 \$/heure	1,26 \$/heure

• Allocations

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité : 1 paire/3 ans ou au besoin — salarié qui a complété sa période de probation

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

(Il est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes.)

(À la suite de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un an dont la première semaine est payée.)

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

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

Lorsque son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité d'une durée de 4 semaines.

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

De plus, la salariée a droit à un congé d'une durée de 52 semaines. Ce congé doit être pris entre la 1^{re} semaine et la 72^e semaine suivant le retour à la maison du nouveau-né.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété sa période de probation

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié a complété sa période de probation

4. Congé parental **N**

La ou le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines. Ce congé doit être pris entre la 1^{re} semaine et la 72^e semaine suivant la prise en charge définitive de l'enfant adopté.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

**La Commission de la construction du Québec
et
Le Syndicat des employés et employées profession-
nels-les et de bureau, section locale 573 SEPB CTC
— FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (724) 833
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 586; hommes : 247
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 20 septembre 2005
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 5 jours/sem.
- **Professionnel**
8 heures/j, 5 jours/sem.
- **Inspecteur**
9 heures/j, 4 jours/sem. — 1^{re} semaine de mai à la dernière semaine d'octobre
8 heures/j, 4 jours/sem. — 1^{re} semaine de novembre à la dernière semaine d'avril
- **Opérateur en informatique**
5 jours/sem. 35 heures/sem.

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété 3 ans et plus d'ancienneté a droit à 11/12 de jour de congé de maladie/mois travaillé jusqu'à un maximum de 11 jours.

Le salarié qui n'a pas complété 3 ans d'ancienneté a droit à 10/12 de jour de congé de maladie/mois travaillé jusqu'à un maximum de 10 jours.

Au moment du départ définitif du salarié, le solde des jours non utilisés est payé au salarié au prorata du nombre de mois de service travaillé dans l'année contractuelle.

N.B. Un des jours de congé de maladie accumulés peut être utilisé comme congé personnel selon les modalités prévues.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié cotisent respectivement pour un montant égal à 1 % du salaire annuel du salarié.

• Salaires

1. Agent de bureau et opérateur machine à bureau

<u>1^{er} janv. 2004</u>	
	/heure
éch. 1	14,23 \$ (14,23 \$)
éch. 7	17,44 \$ (17,44 \$)

2. Inspecteur, 108 salariés

<u>1^{er} janv. 2004</u>	
	/heure
éch. 1	24,74 \$ (24,24 \$)
éch. 6	29,39 \$ (28,80 \$)

3. Agent de recherche et autres occupations

<u>1^{er} janv. 2004</u>	
	/heure
éch. 1	18,90 \$ (18,90 \$)
éch. 15	35,82 \$ (35,82 \$)

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

Augmentation générale

Les 1^{er} janvier 2004, 1^{er} janvier 2005 et 1^{er} janvier 2006 les taux et échelles de traitement seront majorés selon le même pourcentage que les augmentations générales accordées dans les secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées ou payées dans la période du 1^{er} janvier 2004 au 20 septembre 2005.

• Primes

Extérieur : 5 \$/jour

Rétention : 8 % du traitement annuel — salarié dont le port d'attache est situé au nord du 50^e parallèle

Affectation en régions éloignées : 50 % du taux horaire normal — inspecteur

• Allocations

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

Bottes ou souliers de sécurité : 1 paire au besoin lorsque requis

• Jours fériés payés

16 jours/année

• Congés annuels payés

<u>Années de service</u>	<u>Durée</u>	<u>Indemnité</u>
1 an	20 jours	taux normal
17 ans	21 jours	taux normal
19 ans	22 jours	taux normal
21 ans	23 jours	taux normal
23 ans	24 jours	taux normal
25 ans	25 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Le congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour une durée de 12 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

La ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé est de 10 semaines.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé d'une durée de 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

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

4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de 10 semaines, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans consécutifs ou d'un congé partiel sans solde pouvant s'échelonner sur la même période de 2 ans consécutifs.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines se terminant au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

salarié : 2 fois le salaire annuel arrondi au 1 000 \$ suivant, maximum 150 000 \$

conjoint : 10 000 \$

enfant de 24 heures : 4 000 \$

salarié retraité de moins de 65 ans : 10 000 \$ ou 1 ou 2 fois le salaire annuel au moment de la retraite arrondi au 1 000 \$ suivant, maximum 150 000 \$

salarié retraité de plus de 65 ans : 10 000 \$

conjoint du salarié retraité de plus de 65 ans : 5 000 \$

enfant du salarié retraité de plus de 65 ans : 2 000 \$

conjoint du salarié retraité de moins de 65 ans : 10 000 \$

enfant de 24 heures du salarié retraité de moins de 65 ans : 4 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 52 semaines

Début : 6^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire mensuel assuré maximum 5 000 \$/mois jusqu'à la fin de l'invalidité ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : franchise de 25 \$/année/salarié ou famille; coût d'une chambre semi-privée; honoraires de psychanalyste, psychologue, acupuncteur, oxygénothérapeute, audiologiste, ergothérapeute, chiropraticien, naturopathe, psychothérapeute, ostéopathe et orthophoniste, 20 \$/visite, maximum 30 visites/année; autres frais admissibles

4. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours. Les jours non utilisés sont payés au taux de salaire en vigueur au 31 décembre. Les 3 premiers jours de toute absence sont puisés à même cette banque. Les jours subséquents sont payés par l'employeur jusqu'à ce que le salarié bénéficie de l'assurance salaire de courte durée.

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 1,25 fois la part du salarié qui est de 6 %, 8 % à compter du 1^{er} janvier 2005, 8,5 % au 1^{er} janvier 2006 et 9 % au 31 décembre 2006. À compter du 31 décembre 2006, la contribution de l'employeur est 1,5 fois la part du salarié.

N.B. Le salarié a droit à une semaine de boni de retraite équivalant à 1 semaine de salaire normal/année de service jusqu'à concurrence de 17 années de service.

17

La Ville de Québec et La Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 778
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 177; hommes : 601
- **Statut de la convention :** renouvellement
N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictees par la Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais.
- **Catégorie de personnel :** policiers
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2006
- **Date de signature :** 29 juillet 2005
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.
- **Salaires**
1. Constable, 592 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
début	32 005 \$	32 805 \$	33 625 \$
après 6 ans	63 369 \$	64 953 \$	66 577 \$

2. Lieutenant et lieutenant détective

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
	76 724 \$	78 642 \$	80 608 \$

Augmentation générale

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

• Primes

Soir : 0,89 \$/heure 1^{er} avril 2006
0,91 \$/heure

Nuit : 1,39 \$/heure

Ancienneté :

Service	Montant*		
	2004	2005	2006
7 ans	1,2 %	2,5 %	2,5 %
10 ans	1,4 %	2,7 %	2,7 %
15 ans	1,6 %	2,9 %	2,9 %
20 ans	1,8 %	3,1 %	3,1 %
25 ans	2,0 %	3,3 %	3,3 %
27 ans	—	—	3,6 %
30 ans	2,2 %	3,5 %	—

* Le montant est incorporé au salaire annuel normal et il est calculé sur la base du salaire annuel du constable 1^{re} classe.

Garde d'un chien : 150 \$/mois — constable affecté à la fonction de maître de chien pour l'hébergement, l'entretien, la garde et la surveillance du chien en dehors des heures normales de travail

Travail en dehors des limites de la Ville : 4 \$/heure, minimum 2 heures — ne s'applique pas lorsque la Ville est tenue ou a accepté d'assumer de façon continue la protection du territoire d'une autre corporation municipale

Affectation à l'identification judiciaire : 5 % de son traitement normal

• Allocations

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

Vêtements :

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
max. 1 758 \$/an	max. 1 802 \$/an	max. 1 847 \$/an

— sergent détective appelé à travailler en civil et le lieutenant détective

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
8,54 \$/jour max. 1 758 \$/an	8,76 \$/jour max. 1 802 \$/an	8,97 \$/jour max. 1 847 \$/an

— constable en uniforme appelé à travailler en civil ainsi que la constable qui, en raison de sa grossesse, ne peut porter l'uniforme

• Jours fériés payés

14,5 jours/année — constable assujetti à l'horaire normal
117,5 heures/année — constable assujetti à l'horaire modifié

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	13 jours	taux normal
3 ans	3 sem. + 1 jour	taux normal
5 ans	3 sem. + 2 jours	taux normal
8 ans	4 sem.	taux normal
10 ans	4 sem. + 1 jour	taux normal
15 ans	4 sem. + 2 jours	taux normal
17 ans	4 sem. + 3 jours	taux normal
18 ans	5 sem.	taux normal
19 ans	5 sem. + 1 jour	taux normal
20 ans	5 sem. + 2 jours	taux normal
23 ans	5 sem. + 3 jours	taux normal
25 ans	5 sem. + 4 jours	taux normal
28 ans	6 sem.	taux normal

HORAIRE MODIFIÉ

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	104 heures	taux normal
3 ans	128 heures	taux normal
5 ans	136 heures	taux normal
8 ans	160 heures	taux normal
10 ans	168 heures	taux normal
15 ans	176 heures	taux normal
17 ans	184 heures	taux normal
18 ans	200 heures	taux normal
19 ans	208 heures	taux normal
20 ans	216 heures	taux normal
23 ans	224 heures	taux normal
25 ans	232 heures	taux normal
28 ans	240 heures	taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d’une durée de 20 semaines qu’elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l’accouchement. Elle peut quitter en tout temps à partir de la 16^e semaine avant la date prévue de l’accouchement.

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

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

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

L’employeur verse à la salariée qui a 1 an d’ancienneté au moment de son accouchement une indemnité équivalente à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des deux premières semaines du congé prévu et 50 % de l’indemnité s’appliquant au délai de carence précédant la période d’admissibilité aux prestations d’assurance emploi; à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d’assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu’à un maximum de 15 semaines; à 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des 3 semaines suivantes.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde n’excédant pas 2 ans de la date de l’accouchement ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours si la constable est régie par la semaine normale de travail et de 2 jours si la constable est régie par l’horaire modifié, pouvant s’échelonner jusqu’au 1^{er} octobre de l’année où l’enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d’âge, ou elle peut prolonger son congé de maternité par un congé partiel sans solde n’excédant pas 4 ans de la date d’accouchement à raison de 1 jour/semaine. Le conjoint de la salariée, à l’emploi de l’employeur, peut bénéficier de l’un ou l’autre de ces congés sans solde pourvu que sa conjointe n’en bénéficie pas.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d’adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

De plus, la ou le salarié qui adopte un enfant âgé de 6 ans et moins, autre que celui de son conjoint a droit à un congé

d’une durée maximale de 10 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total n’excède pas 10 semaines.

Pendant la durée du congé, la ou le salarié ne reçoit pas de traitement. Cependant, la Ville verse au salarié qui a 1 an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d’assurance emploi à laquelle il ou elle a droit.

La ou le salarié a droit de prolonger son congé par un congé sans solde d’une durée maximale de 2 ans de la date du début du congé d’adoption ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours si la constable est régie par la semaine normale de travail et de 2 jours si la constable est régie par l’horaire modifié, pouvant s’échelonner jusqu’au 1^{er} octobre de l’année où l’enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d’âge, ou par un congé partiel sans traitement n’excédant pas 4 ans du début du congé d’adoption à raison de 1 jour/semaine.

4. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés, à un congé d’une durée maximale de 10 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total n’excède pas 10 semaines.

Pendant la durée du congé, le salarié ne reçoit pas de traitement ni d’indemnité de la Ville.

La ou le salarié a droit de prolonger son congé parental par un congé sans solde d’une durée maximale de 2 ans ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours si la constable est régie par la semaine normale de travail et de 2 jours si la constable est régie par l’horaire modifié, pouvant s’échelonner jusqu’au 1^{er} octobre de l’année où l’enfant débute le programme scolaire de première année ou atteint 6 ans d’âge, ou par un congé partiel sans solde n’excédant pas 4 ans du début du congé à raison de 1 jour/semaine.

• **Avantages sociaux**

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l’employeur

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel

— retraité : 20 % du maximum des gains admissibles

2. Congés de maladie

Le salarié qui a moins d’un an d’ancienneté a droit à 0,5 jour de maladie/mois jusqu’à un maximum de 5 jours/an. De plus, il a droit à 70 % de son salaire normal pour une période n’excédant pas 15 semaines ; toutefois il doit utiliser au préalable tous ses crédits de maladie et ceux-ci diminuent d’autant la période de 15 semaines.

Le salarié qui a 1 an et plus d’ancienneté reçoit en cas de maladie ou d’accident permettant d’espérer une récupération de sa fonction, son plein salaire jusqu’à la première des deux dates suivantes : soit la date de sa réadmission au travail, soit la date du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 26 semaines d’invalidité, alors qu’il devient admissible à une prestation en vertu du régime d’assurance salaire de longue durée de la Ville de Québec.

Dans le cas d’une maladie ou d’un accident ne permettant d’espérer une récupération de sa fonction ou un remplacement à une autre fonction, le salarié reçoit son plein salaire

jusqu'à la première des deux dates suivantes : soit celle du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 26 semaines d'invalidité, soit celle du 1^{er} mai suivant son 59^e anniversaire de naissance ou coïncidant avec cet anniversaire.

3. Assurance maladie

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

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 100 % des médicaments sur ordonnance; à 80 % des frais de physiothérapeute, orthophoniste, audiologue et ergothérapeute; à 50 % des frais de psychiatre, psychanalyste et psychologue jusqu'à un maximum de 500 \$/année/spécialiste; frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de 20 \$/traitement, maximum 400 \$/année; frais de podiatre, ostéopathe, naturopathe et acupuncteur jusqu'à un maximum de 20 \$/traitement

4. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 100 % de salaire hebdomadaire pour une durée maximale de 26 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire jusqu'à la retraite ou l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

5. Régime de retraite

Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées est mis en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2005.

18

**La Ville de Châteauguay
et
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 2294 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 81
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 70 %; hommes : 30 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 2 juin 2005
- **Durée normale du travail**
32,5 heures/sem.
- **Commis aux communications du poste de police**
35,7 heures/sem.

• Salaires

1. Commis dactylo et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
début	/sem. 437,52 \$ (428,94 \$)	/sem. 444,08 \$	/sem. 455,18 \$	/sem. 464,29 \$
après 3 ans	514,74 \$ (504,65 \$)	522,46 \$	535,53 \$	546,24 \$

2. Analyste programmeur et autres occupations

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
début	/sem. 821,26 \$ (805,16 \$)	/sem. 833,58 \$	/sem. 854,42 \$	/sem. 871,51 \$
après 3 ans	966,18 \$ (947,24 \$)	980,68 \$	1 005,19 \$	1 025,30 \$

Augmentation générale

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

• Primes

Soir et nuit : 5 % du taux horaire normal — entre 17 h et 8 h 30

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottines de sécurité : fournies et remplacées par l'employeur selon les modalités prévues

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

• Jours fériés payés

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

15 jours/année — commis aux communications

N.B. Le commis aux communications peut prendre les jours fériés en congé ou se les faire payer le ou vers le 15 (mai) février.

• Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	taux normal
3 ans	15 jours	taux normal
5 ans	20 jours	taux normal
7 ans	21 jours	taux normal
9 ans	22 jours	taux normal
11 ans	23 jours	taux normal
13 ans	24 jours	taux normal
14 ans	25 jours	taux normal
16 ans	26 jours	taux normal
18 ans	27 jours	taux normal
20 ans	28 jours	taux normal
22 ans	29 jours	taux normal
24 ans	30 jours	taux normal

Paie supplémentaire

Le salarié permanent a droit à un boni de vacances de (20 \$) 40 \$/année de service. Le boni est versé le 1^{er} juillet de chaque année.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé de maternité sans solde à condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation du médecin traitant. Toutefois, elle doit cesser de travailler à compter de la 6^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement. Elle doit revenir au travail dans les 120 jours suivant l'accouchement.

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

- 2. **Congé de paternité**

4 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

(1) 2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

- 1. **Congés de maladie**

Au début de janvier de chaque année, 10 jours de maladie sont payés au taux normal au salarié permanent. Ces jours peuvent être utilisés pour combler le délai de carence de l'assurance salaire.

- 2. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Chip Reit n° 37 opérations Ltée (Delta Montréal)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada TCA - Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 260
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 133; hommes : 127
- **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** : 13 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

- 1. **Serveur**

	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 10,17 \$ (9,87 \$)	/heure 10,57 \$	/heure 11,00 \$
après 1 an	11,96 \$ (11,61 \$)	12,44 \$	12,94 \$

- 2. **Préposé aux chambres, 61 salariés**

	1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005	1 ^{er} juill. 2006
début	/heure 13,85 \$ (13,45 \$)	/heure 13,90 \$	/heure 14,45 \$
après 1 an	16,29 \$ (15,82 \$)	16,35 \$	17,00 \$

- 1^{er} juill. 2007

/heure
15,03 \$
17,68 \$

- 3. **Mécanicien en climatisation et ventilation**

	1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
début	/heure 18,72 \$ (18,18 \$)	/heure 19,47 \$	/heure 20,25 \$
après 1 an	22,02 \$ (21,38 \$)	22,90 \$	23,82 \$

N.B. Certaines classifications bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à 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 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} juillet 2005 au 14 septembre 2005.

- **Primes**

Nuit : 0,62 \$/heure — salarié dont la majorité du quart de travail est effectué entre 24 h et 8 h, sauf l'auditeur de nuit et le chasseur de nuit

Téléavertisseur : (29,85 \$) 30,75 \$/24 heures continues

1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
31,98 \$/24 heures continues	33,26 \$/24 heures continues

— salarié de l'entretien technique et agent de sécurité qui doit demeurer accessible et rejoignable par pagette

Horaire brisé : 3,50 \$/jour

Chef d'équipe ou formateur : 1 \$/heure

Valet au stationnement : 3 \$/voiture qu'il conduit et raporte du stationnement

Lit pliant et/ou bassinette : 1,25 \$/lit refait — préposé aux chambres

Manutention des bagages : (1,75 \$) 1,80 \$/entrée et (1,75 \$) 1,80 \$/sortie

1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
1,87 \$/entrée et 1,87 \$/sortie	1,95 \$/entrée et 1,95 \$/sortie
— lorsque compris dans le contrat avec l'organisateur de « tours », chasseur	

Cirage de chaussures : 1,75 \$/paire — chasseur

Livraison complimantaire :

(0,72 \$) 0,74 \$/commande 1^{er} juill. 2006 0,77 \$/commande 1^{er} juill. 2007 0,80 \$/commande
— lorsque la commande provient de l'employeur, sauf livraison de journaux

(0,88 \$) 0,91 \$/commande 1^{er} juill. 2006 0,95 \$/commande 1^{er} juill. 2007 0,98 \$/commande
— lorsque la commande provient du client, sauf livraison de journaux

Chasseur : (1,80 \$) 1,85 \$/livraison 1^{er} juill. 2006 1,92 \$/livraison 1^{er} juill. 2007 2 \$/livraison
— livraison effectuée à la demande de l'employeur à l'intérieur la chambre

Livraison de journaux : 0,05 \$/journal — chasseur qui effectue la livraison de journaux à la demande de l'employeur

Pourboires :

15 % — service aux chambres, repas servi aux cadres
11,5 % — toutes les fonctions tenues par l'employeur et salarié des banquets
8 % de la valeur de la promotion — coupons Privilège

SERVICE DES BANQUETS

Pourboires :

20 \$ si le montant des ventes est en dessous de 300 \$ — barman

Pour le service des pauses-café, les pourboires sont répartis selon le travail effectué à savoir :

20 % — mise en place pour le service des pauses-café, équipier

60 % — service aux clients pour le service des pauses-café, serveur

20 % — débarrassage pour le service des pauses-café, équipier

Débouchonnage :

6 \$/bouteille de vin et de mousseux

8 \$/bouteille de champagne

0,45 \$/bouteille de bière

12 \$/autre boisson alcoolisée

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : (88,72 \$) 91,38 \$/année

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

95,04 \$/année 98,84 \$/année

— équipier, chasseur, chef de partie, demi-chef de partie, commis de cuisine, préposé à la cafétéria, salarié de la plonge, équipier et salarié de l'entretien technique permanent qui a 1 an d'ancienneté

Chaussures de course : (88,72 \$) 91,38 \$/année

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

95,04 \$/année 98,84 \$/année

— salarié du groupe loisirs

Outils : (88,72 \$) 91,38 \$/année 1^{er} janv. 2007 95,04 \$/année 1^{er} janv. 2008 98,84 \$/année
— salarié de l'entretien technique, chef de partie, demi chef de partie, commis de cuisine et préposé à la cafétéria permanent qui ont 1 an d'ancienneté

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

Bas de nylon : 91,38 \$/année 1^{er} janv. 2007 95,04 \$/année 1^{er} janv. 2008 98,84 \$/année
— préposée aux chambres et préposée aux uniformes permanentes qui ont 1 an d'ancienneté

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	15 jours	6 %
7 ans	20 jours	8 %
14 ans	25 jours	10 %
22 ans <u>N</u>	30 jours	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée permanente qui a 1 an de service continu a droit jusqu'à un maximum de 5 demi-journées payées pour des visites médicales reliées à sa grossesse. La salariée a également droit de s'absenter (3) 5 autres demi-journées sans solde.

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

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

La salariée peut prendre un congé de maternité supplémentaire sans solde d'une durée maximale d'un an pour s'occuper de son enfant.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (50 %) 60 % par l'employeur et à (50 %) 40 % par le salarié pour la portion visant le salarié et à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour la portion visant les personnes à charge

1. Assurance vie

Indemnité :

salarié : 35 000 \$, 50 000 \$ au 1^{er} janvier 2006

conjoint : 5 000 \$, 10 000 \$ au 1^{er} janvier 2006

enfant : 2 000 \$, 5 000 \$ au 1^{er} janvier 2006

1. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a terminé sa période probation et a 12 mois de service continu au 31 décembre a droit à une banque de 5 jours de congé de maladie/année, 7 jours/année au 1^{er} janvier 2007.

Le paiement des congés de maladie commence à la 2^e journée de maladie sauf dans le cas où il y a hospitalisation le paiement commence dès le premier jour.

Le salarié permanent qui au cours d'une année de calendrier a épuisé son crédit de 5 jours payés a droit à 3 journées supplémentaires de congé de maladie payées mais non remboursables si elle ne sont pas utilisées.

Au 1^{er} janvier 2007, le salarié permanent qui au cours d'une année de calendrier a épuisé son crédit de 7 jours de congé de maladie payés a droit à 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 est payé au salarié en même temps que la 1^{re} paie du mois de décembre à raison de 0,4 % du salaire gagné et des pourboires déclarés.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié jusqu'à un maximum de (4 %) 5 % du taux horaire normal du salarié

SALARIÉ À POURBOIRES

L'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié jusqu'à un maximum de (4 %) 5 % du taux horaire normal du salarié et jusqu'à concurrence de 1 % des pourboires déclarés par le salarié, 3 % à compter du 1^{er} janvier 2007 et 5 % au 1^{er} janvier 2008.

Hilton Canada co. (Québec)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (405) 364
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 184; hommes : 180
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 juillet 2008
- **Date de signature** : 6 octobre 2005

• Durée normale du travail

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

Monteur de salles

41,5 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
/heure 12,09 \$ (11,74 \$)	/heure 12,57 \$	/heure 13,08 \$

2. Préposé aux chambres, 90 salariés

1 ^{er} oct. 2005	21 nov. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
/heure 14,69 \$ (14,00 \$)	/heure 14,74 \$	/heure 15,33 \$	/heure 15,94 \$

3. Chef d'équipe mécanique

1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
/heure 19,58 \$ (19,01 \$)	/heure 20,36 \$	/heure 21,18 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 95 % du taux de l'occupation pendant une durée de 12 mois.

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

L'employeur inclut la valeur des pourboires déclarés ou attribués et des frais de service sur le formulaire de déclaration des pourboires, déclaration prévue à la Loi, aux fins de tous les bénéficiaires tels que : vacances, congés fériés, congés sociaux, congés de maladie, libération syndicale, assurance collective, congés parentaux, régime de retraite et formation, etc.

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} octobre 2005 au 6 octobre 2005. Le montant est payé dans les 2 semaines suivant le 6 octobre 2005.

Montant forfaitaire

Le salarié à temps plein de la conciergerie a droit à un montant forfaitaire de 700 \$ le 1^{er} janvier 2007 et le 1^{er} janvier 2008.

• Primes

Nuit : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — entre 21 h et 7 h

Horaire brisé : (0,75 \$) 0,80 \$/heure — sauf pour le salarié des banquets

N.B. Lorsque l'amplitude d'un horaire brisé dépasse 12 heures, la prime est doublée pour toutes les heures travaillées cette journée.

Formateur : (0,75 \$) 0,80 \$/heure

Manutention de bagages : (1,75 \$) 2,50 \$/bagage — (si le montant est prévu dans le forfait du « tour ») pour toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupes sous contrat

Livraison de commande « complémentaire » : (1 \$) 1,10 \$/livraison — serveur au service aux chambres

Lit d'appoint [N] : 2 \$/lit supplémentaire — si le préposé aux chambres doit refaire plus d'un lit d'appoint dans la même chambre, cette prime est partagée avec le préposé au ménage qui a monté le lit

Livraison [N] : 1,25 \$/livraison — livraison effectuée à la chambre d'un groupe

Conciergerie [N] : 0,75 \$/heure 1^{er} oct. 2007
1 \$/heure

Pourboires :

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte sur la facture globale d'un groupe de 8 personnes et plus à l'Allegro — serveur

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte si un client paie par un coupon et que le forfait est généré par l'hôtel, à l'exclusion des programmes nationaux — serveur

10 % pour le buffet et 15 % pour le service à la carte lors d'un « tour » dont le prix inclut le coût des repas dans le restaurant — serveur

15 % de la facture du client — service aux chambres (11 %) 11,5 % du prix de vente de la nourriture — salarié des banquets

(8 %) 11,5 % du prix de vente des boissons alcooliques payées par les clients — salarié des banquets

10 % lors de vente de vin C.O.D. 1^{er} janv. 2006
11,5 %
— serveur

Frais de débouchage :

1,60 \$/bouteille de vin
0,28 \$/bouteille de bière

Barman [N] : 8,63 \$ — lorsque l'employeur impose les frais minimums de bar à un client

• **Allocations**

Équipement de sécurité :

fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottes et/ou souliers de sécurité et/ou souliers de travail : fournis par l'employeur — magasinier, salarié du service technique, monteur de salles, cuisinier, salarié à temps complet de la plonge, préposé au ménage à temps complet et [N] salarié de la buanderie

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés sur les lieux du travail — salarié du service technique et préposé de nuit aux cuisines

Couteaux personnels : remplacés par l'employeur lorsque brisés sur les lieux du travail — salarié de la cuisine

• **Jours fériés payés**

8 jours/année — salarié permanent à temps plein
12 jours/année — salarié à temps partiel

• **Congés mobiles**

4 jours/année — salarié permanent à temps plein

• **Congés annuels payés**

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

Paie supplémentaire

Le salarié à pourboire a droit, en plus de l'indemnité prévue pour ses vacances, à une indemnité égale au pourcentage des pourboires déclarés ou attribués pendant l'année de référence, et ce, selon le tableau suivant :

Années de service	Indemnité
1 an	4 %
3 ans	6 %
7 ans	8 %
12 ans	10 %
17 ans	11 %
22 ans	12 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée permanente a droit à un congé d'une durée maximale de 52 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

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

La salariée qui a 1 an d'ancienneté reçoit une indemnité équivalant à 60 % de son salaire, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé de maternité.

La salariée a droit à 5 demi-journées payées pour des visites médicales et des cours prénataux.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant atteindre 6 semaines.

À la suite de son accouchement, la salariée peut sur demande bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

2. Congé de paternité

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

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

3. Congé d'adoption

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

De plus, la ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines. Dans le cas du salarié qui adopte l'enfant de son conjoint, ce congé est d'une durée maximale de 2 mois/enfant.

• 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 sauf pour l'assurance salaire de courte durée dont la prime est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié permanent à temps complet a droit à une banque de congés de maladie de 7 jours non cumulatifs.

À compter du 1^{er} octobre 2005, le salarié à temps complet qui a épuisé les 7 congés prévus a droit à une 8^e journée payée mais non remboursée si elle n'est pas utilisée.

L'indemnité prévue est payée à compter du 1^{er} jour d'absence pour maladie et est égale à l'équivalent de 7,5 heures de salaire.

Les jours non utilisés le dernier jour d'une année de convention sont payés dans les 15 jours suivants au taux en vigueur la veille de l'anniversaire de la convention et calculés selon la moyenne des heures travaillées quotidiennement au taux normal pendant l'année.

Le salarié permanent à temps partiel reçoit, à titre de congé de maladie, sur chaque paie, un montant équivalant à 2,8 % de son salaire pour les heures normales payées.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au REER collectif pour un minimum de 4 % du salaire gagné pour les heures normales payées, augmenté de l'indemnité de vacances pour le salarié à temps complet qui a 2 ans de service le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre de chaque année; la participation du salarié permanent à temps complet est obligatoire et il paie un minimum de (3 %) 4 % du salaire gagné pour les heures normales payées, augmenté de l'indemnité de vacances

À compter du 1^{er} janvier 2006, le REER collectif est remplacé par un régime de retraite simplifié Bâtirente institué par le syndicat.

N.B. Il existe un régime de préretraite.

Le salarié permanent à temps complet qui a 55 ans d'âge et plus et un facteur « âge + années de service » équivalent à 75 et plus, a droit à une allocation de départ de 1 000 \$/année de service, maximum de 8 000 \$, et ce, jusqu'à concurrence de 6 salariés/année de convention collective. [N]

Société en commandite Clocktower opérant le Centre Sheraton Montréal
et
Le Syndicat des travailleurs-euses du Sheraton Centre — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 425

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

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2005

• **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008

• **Date de signature :** 6 octobre 2005

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

Préposé à la maintenance

12 heures/j, 76 heures sont payées au taux horaire normal et 8 heures au taux horaire normal majoré de 50 %

• Salaires

1. Chasseur, serveur et majordome

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 12,01 \$ (11,66 \$)	/heure 12,49 \$	/heure 12,99 \$

2. Préposé aux chambres, 105 salariés

1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 16,88 \$ (15,88 \$)	/heure 17,00 \$	/heure 17,68 \$	/heure 18,39 \$

3. Chef de brigade/cuisine

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 22,99 \$ (22,32 \$)	/heure 23,91 \$	/heure 24,87 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,25 \$/heure de moins que le taux horaire normal de sa classification tant qu'il n'a pas complété 720 heures de travail. Par la suite, il reçoit le taux horaire normal de sa classification.

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

Augmentation générale

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

• Primes

Soir et nuit : 0,63 \$/heure — salarié de l'entretien technique de la classification préposé à la maintenance/appel d'urgence appelé à travailler entre 19 h et 7 h

Nuit : (1 \$) 1,25 \$/heure — entre 24 h et 6 h

Lit pliant supplémentaire et lit de bébé :

(1,25 \$) 1,50 \$/lit — préposé aux chambres
0,75 \$/lit **N** — équiper du département de l'entretien ménager qui doit apporter et/ou chercher un lit dans une chambre

Lavage des tapis : (0,40 \$) 0,50 \$/heure — équiper à l'entretien ménager

Cirage de souliers : (3 \$) 4 \$/paire de souliers

Consignation : (1,10 \$) 1,50 \$/item — au capitaine ou au chasseur au moment où l'item est déposé en consigne

Livraison :

1,25 \$/livraison à l'extérieur de la chambre — conciergerie
1,75 \$/livraison à l'intérieur de la chambre — conciergerie

Chef concierge **N :** 1,10 \$/heure travaillée — concierge qui a le plus d'ancienneté pendant la période du 15 mai au 15 septembre

Walk in **N :** 5,55 %/walk in vendu — salarié de la réception

Frais de service de restaurant, bar et Club Level :

15 % — serveur qui sert un client qui fait partie d'un « Tour » dont le prix inclut le coût des repas au restaurant ou lorsqu'un groupe de 8 personnes et plus réserve au préalable au restaurant; salarié qui fait le service à l'occasion des fêtes de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques et la Fête des mères si un menu spécial est fait ainsi que pour toute occasion pour laquelle un menu spécial est fait; salarié qui fait le service dans les cas de « testing banquet » calculé sur 75 % du prix du repas; frais de service basés sur le prix de vente avant taxes et ajouté à toute facture du personnel cadre et des membres de la direction

(1,30 \$) 1,50 \$/client enregistré — majordome du Club Level affecté au service du petit déjeuner

(0,50 \$) 0,60 \$/client enregistré — majordome du Club Level affecté au service du soir pour le service de canapés et de café

Frais de service aux chambres :

15 % des frais de service ajoutés à la facture de tout client et **N** pause-café servie aux réunions du personnel de l'hôtel

(1,75 \$) 1,94 \$/chambre — livraison de biens comestibles et de boissons alcoolisées ou non

(1,75 \$) 1,94 \$/livraison — café au 6^e étage et livraison à un membre de la direction ou à son (sa) conjoint(e)

(1,90 \$) 2,11 \$/chambre — livraison de gratuités extérieures

(2,90 \$) 3,50 \$ — livraison d'un mini-bar

1,50 \$/livraison — livraison de tout produit placé au réfrigérateur ou au congélateur à la demande du client **N**

(9,50 \$) 10,55 \$/chambre — installation d'un bar complet

(12,60 \$) 13,99 \$/chambre — installation d'un bar de luxe

(14,50 \$) 16,10 \$ — mise en place pour réception sans service

15 % du prix de revient du repas, réception, etc. — réception avec service

15 \$/heure, minimum 4 heures — lorsqu'une fonction nécessite un barman ou un serveur en salle

Bureau des chasseurs :

(2,20 \$) 2,50 \$/bagage — à l'arrivée ou au départ de tout arrivage de groupe sous contrat et 4 \$/chambre enregistrée pour le groupe « Safeway », et ce, tant à l'arrivée qu'au départ

0,10 \$/facture livrée de nuit — si le nombre de factures est inférieur à 400

0,15 \$/facture livrée de nuit — si le nombre de factures est supérieur à 400

BANQUETS

Nettoyage : (11,40 \$) 12,65 \$/événement — (salarié) équipier affecté au nettoyage après un banquet

Livraison d'un mini-bar supplémentaire : (2,90 \$) 3,50 \$/livraison dans une chambre

Frais de service :

(108 \$) 120 \$/banquet — cuisinier qui fait une coupe ou une présentation en salle

11,5 % du prix de vente — banquet promotionnel ou complémentaire ou à prix réduit ou gratuit

11,5 % — serveur pour service sur la nourriture et le vin incluant le champagne, serveur sur la table des douceurs « sweet table »

15 % — serveur, dans le cas d'un « C.O.D. » incluant vin ou champagne

Frais de débouchonnage et de service : — serveur

(12,65 \$) 14,04 \$/bouteille d'alcool de 40 onces

(7,70 \$) 8,55 \$/bouteille d'alcool de 26 onces

(3,85 \$) 4,27 \$/bouteille de vin

(7,70 \$) 8,55 \$/vinier

(7,70 \$) 8,55 \$/bouteille de champagne incluant le vin mousseux

(9,35 \$) 10,38 \$/magnum de champagne incluant le vin mousseux

(0,40 \$) 0,45 \$/liqueur douce, eau gazeuse, eau

(0,45 \$) 0,50 \$/bière

Barman :

11,5 % du total des ventes de son bar

(19,25 \$) 25 \$ en montant forfaitaire pour toute vente de 450 \$ et moins lors d'un bar en plus de la fonction

Souper thématique :

(5,75 \$) 6,35 \$/souper — serveur qui effectue des parades

(11,50 \$) 12,65 \$/souper — salarié qui effectue une parade avec feu de Bengale

• **Allocations**

Souliers de sécurité : (77 \$) 100 \$/année — salarié à temps plein qui travaille normalement à la cuisine, à la plonge, équipiers de banquets et à l'entretien ménager, magasinier, préposé aux mini-bars, laveur à la buanderie, salarié au Boulevard, préposé aux chambres, majordome et entretien technique ainsi que **N** serveur aux chambres et salarié au bureau des chasseurs

(39 \$) 50 \$/année — salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures pendant une année

Outils : (96 \$) 110 \$/année maximum — salarié à temps plein de la cuisine qui doit fournir ses couteaux ou spatules, queue-de-rat, cuillères de bois, économes, cuillères parisiennes

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

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

Bas de nylon : (77 \$) 100 \$/année — salariée à temps plein qui doit porter des bas de nylon au travail

(39 \$) 50 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures

- **Jours fériés payés**

10 jours/année — salarié à temps plein

N.B. Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit, en compensation pour les jours fériés, une indemnité égale à 4,8 % du salaire gagné à chacune de ses paies.

- **Congés mobiles**

2 jours/année — salarié à temps plein

- **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 %

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Dans tous les cas, la salariée quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée à temps plein qui a 1 an de service continu et plus a droit à un maximum de 3 journées complètes divisibles en demi-journées, pour des visites médicales liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

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

La salariée doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent le début du congé de maternité. Sur présentation d'un certificat médical, elle a droit à une prolongation de son congé de maternité pour la durée prescrite par le médecin.

La salariée a droit à 1 jour supplémentaire lors de sa sortie de l'hôpital à la suite de la naissance d'un enfant ou pour un jour d'initiation lié aux convictions religieuses.

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

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines pour s'occuper de son enfant, à la condition que son conjoint n'en bénéficie pas également s'il est lui aussi salarié de l'employeur.

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés

Le salarié a droit à 5 jours dont les deux premiers sont payés s'il justifie de 60 jours de service continu.

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines, à la condition que son épouse n'en bénéficie pas également si elle est aussi salariée de l'employeur.

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés

Le salarié a droit à 5 jours dont les deux premiers sont payés s'il 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.

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines.

- **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 admissible

- 1. **Congés de maladie**

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 1 an de service continu a droit à un crédit de (6) 7 jours de congés de maladie. Les congés de maladie sont payés à compter de la (2^e) 1^{re} journée d'absence.

Les jours non utilisés au 1^{er} décembre de chaque année sont payés au plus tard le 15 décembre suivant au taux horaire normal du salarié au moment du paiement.

Le salarié à temps plein qui, au cours d'une année, a épuisé son crédit de (6) 7 jours a droit à une (7^e et une 8^e) 8^e journée de maladie payée. Cette journée n'est pas remboursable si elle n'est pas utilisée.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour (4 %) 5 % du taux horaire normal/heure travaillée

La participation au REER collectif Bâtirente est obligatoire et le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel s'il le désire sans pour autant changer l'obligation de l'employeur.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le régime de REER collectif de la Confédération des Syndicats nationaux du nom de Bâtirente ou Fondaction est remplacé par un régime de retraite simplifié Bâtirente institué par le syndicat.

Il existe un régime de préretraite.

N.B. Le salarié qui a (55) 60 ans d'âge et plus et un facteur « âge + années de service » équivalant à 75 et plus reçoit une allocation de départ de (400 \$) 1 000 \$/année de service jusqu'à un maximum (4 000 \$) 8 000 \$.

Moncon Management inc. faisant affaire sous le nom de Hyatt Regency Montréal et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 360
- **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 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. Bagagiste, chef de rang, préposé au café et serveuse du service des banquets

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 11,87 \$ (11,52 \$)	/heure 12,34 \$	/heure 12,83 \$

2. Préposé aux chambres, 100 salariés

1 ^{er} juill. 2005	21 nov. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 15,82 \$ (15,36 \$)	/heure 15,89 \$	/heure 16,53 \$	/heure 17,19 \$

3. Chef de quart/maintenance

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 23,00 \$ (22,33 \$)	/heure 23,92 \$	/heure 24,88 \$

N.B. Le salarié en probation reçoit 5 % de moins que le taux de sa classification.

Augmentation générale

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

N.B. Certaines occupations bénéficient, au 21 novembre 2005, d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 15 juillet 2005 au 28 septembre 2005. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 28 septembre 2005.

• **Primes**

Soir et nuit :

(0,55 \$) 0,65 \$/heure entre 20 h et 6 h — sauf salarié à pourboire, salarié qui travaille sur des horaires brisés ainsi que commis de nuit et auditeur de nuit
(0,50 \$) 0,65 \$/heure entre 23 h 30 et 7 h — serveuse au service aux chambres
0,50 \$/heure — portier de nuit et bagagiste de nuit
1 000 \$/an — commis de nuit et auditeur de nuit

Horaire brisé : 2,50 \$/j

Lit pliant et lit de bébé : (1,25 \$) 2 \$/lit — préposé aux chambres et équipier de la section du personnel des chambres

Bagagiste : (1,60 \$) 2,50 \$/bagage lors de toute arrivée en autobus, minibus ou camion de groupe sous contrat, et ce, tant à l'arrivée qu'au départ; sur ce montant l'employeur remet 0,40 \$/bagage au portier

Nettoyage : 10,35 \$ — salarié des banquets qui fait la fermeture

Barman de soir «Le Bar» et barman de jour «L'Été des Indiens » : 0,55 \$/heure

Chef de rang : 0,50 \$/heure — service aux chambres

Livraison à la chambre :

1,25 \$, 1,30 \$ à compter du 1^{er} juillet 2006 et 1,35 \$ à compter du 1^{er} juillet 2007 pour toute livraison d'enveloppes, journaux de congrès, fax, courriels etc.

1,85 \$, 1,90 \$ à compter du 1^{er} juillet 2006 et 1,95 à compter du 1^{er} juillet 2007 pour toute livraison d'un paquet ou d'une boîte

Pourboires :

15 % du coût réel total excluant les paniers de fleurs — salarié qui effectue un service complémentaire aux chambres

15 % de frais de service — serveur qui sert un client qui fait partie d'un « Tour » dont le prix inclut le prix des repas

15 % de frais de service — lorsque la compagnie dont le vol est annulé défraie le coût des repas des passagers

15 % de frais de service — petit déjeuner des équipages lorsque ce dernier est pris en charge par la compagnie aérienne

15 % de la facture d'un groupe avec réservation de plus de (8) 6 personnes — serveur, sauf pour le département des banquets

15 % de la facture lors de menus spéciaux pris dans les restaurants à l'occasion de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Fête des mères et Pâques — salarié qui fait le service, sauf pour le département des banquets

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

PERSONNEL DES BANQUETS

11,5 % de frais de service sur la nourriture et le vin incluant le champagne — serveur

11,5 % de frais de service sur le total des ventes de leur bar — barmaid

11,5 % de frais de service sur la table des douceurs — serveur

11,5 % sur le prix de vente de la consommation — salarié qui fait le service de débouchonnage jusqu'à une valeur maximale de consommation de 50 \$

11,5 % de frais de service calculé sur le prix de vente normal dans les cas de banquet promotionnel ou gratuit ou complémentaire — salarié qui fait le service

15 % de frais de service sur les digestifs, vin ou champagne servis lors d'un « C.O.D. » — serveurur

Souper thématique : 5 \$/souper — serveurur qui porte un uniforme particulier

• **Allocations**

Uniformes : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues; le salarié à qui l'employeur ne fournit pas d'uniforme reçoit 100 \$/année.

Bas de nylon :

(75 \$) 85 \$/année — salariée à temps plein requise de porter des bas de nylon au travail

(40 \$) 45 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail et qui est requise de porter des bas de nylon au travail

Souliers de sécurité : 1 paire/année, maximum (75 \$) 85 \$/année — salariés permanents de la maintenance, de la cuisine et de la plonge, équipier du service des banquets, équipier d'étage du service de la gouvernante et préposé aux mini-bars, barmaid, voiturier et portier

1 paire/2 ans, maximum (120 \$) 125 \$/2 ans ou 80 \$/année — préposé aux chambres du service de la gouvernante et coordonnateur

N.B. Le salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement maximum de (37,50 \$) 42 \$.

Outils personnels : (85 \$) 90 \$/année — salarié du service de la maintenance

Couteaux personnels : (95 \$) 100 \$/année — salarié permanent de la cuisine qui a 1 an de service

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit à chaque paie une indemnité égale à 4,8 % du salaire gagné.

• **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 %
10 ans	5 sem.	10 %
14 ans	5 sem.	11 %
22 ans	6 sem.	12 %

Congés supplémentaires

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} janvier et le 31 mars a droit à des vacances payées supplémentaires égales à 1 jour/semaine complète de vacances prises entre ces dates.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale. Dans

tous les cas, elle quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Elle doit revenir au travail dans les 20 semaines qui suivent l'accouchement ou l'interruption de grossesse.

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

La salariée qui a 1 an de service continu et plus reçoit 60 % de son salaire normal, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter jusqu'à un maximum de (5) 7 demi-journées sans perte de salaire pour des visites médicales liées à sa grossesse.

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

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

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

4. Congé parental

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

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

Le salarié permanent qui a 1 an de service continu au 15 juin de chaque année a droit à un crédit de 8 jours. Ces congés sont utilisés pendant la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, et ce, dès la (2^e) 1^{re} journée d'absence. (Les 7^e et 8^e jours) Le 8^e jour de congé est non monnayable et ne peut être utilisé qu'après l'épuisement de la banque de jours de congés monnayables. Les jours non utilisés au 15 juin de chaque année sont payés jusqu'à un maximum de (6) 7 jours au plus tard le 1^{er} juillet suivant, au taux horaire normal en vigueur à cette date.

Le salarié à temps partiel reçoit, à chaque paie, un montant équivalant à 2,4 % de son salaire à titre de congés de maladie.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de (4 %) 5 % du salaire normal du salarié. Le

salarié qui le désire peut contribuer pour un montant plus substantiel dans son REER, sans pour autant changer l'obligation de l'employeur.

Le salarié qui a 55 ans et plus peut doubler sa contribution obligatoire au REER collectif et l'employeur en fait autant. Le salarié peut bénéficier de cet avantage pendant 5 ans et il doit prendre sa retraite à la fin de cette dite période.

Notes techniques

Méthodologie

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

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

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

Définitions

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

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

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

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

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

Salaires : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations, il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées.

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

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

Crédits

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