STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2006-02-22) 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 25

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 (2006-02-22)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
La Compagnie minière Québec Cartier (Port-Cartier, Mont-Wright et Fermont)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 5778 et 6869 — FTQ	1	4
ALIMENTS			
Olymel, société en commandite, établissement de Boucherville	Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	2	6
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Omniplast inc. (Saint-Hubert)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 405-20 — FTQ	3	7
Plastique Micron inc. (Sainte-Claire)	Le Syndicat des salariés de Plastique Micron — CSD	4	8
BOIS			
Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, secteur Comtois, division scierie (Lebel-sur-Quévillon)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057-32 — FTQ	5	9
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Cascades Groupe Carton Plat inc. (East Angus)	Le Syndicat des travailleurs(euses) des pâtes et cartons de East Angus inc. — CSN et La Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt — CSN	6	10
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX			
Silicium Bécancour inc. (Bécancour)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 184 — FTQ	7	12

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Métal Perreault inc. (Donnacona)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7708-52 — FTQ	8	13
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Bateaux Princecraft inc. (Princeville)	Le Syndicat des salariés des Bateaux Princecraft — CSD	9	14
Bateaux Princecraft inc. (Princeville)	Le Syndicat des salariés de Pontons Princecraft — CSD	10	15
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
La Ville de Laval	L'Association des pompiers de Laval	11	16
La Ville de Laval	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs de Ville de Laval — FTQ	12	18
La Ville de Québec	L'Association des pompiers professionnels de Québec	13	19
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)	L'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)	14	21
L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)	L'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS) Unité « B »	15	22
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
Les Grillades Geno inc., Au Coq (Hull)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Rôtisserie Au Coq — CSN	16	24
NOTES TECHNIQUES			25

La Compagnie minière Québec Cartier (Port-Cartier, Mont-Wright et Fermont) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 5778 et 6869 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (1 310) 1 163
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 58; hommes : 1 105
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production, entretien et transport
- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2005
- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2011
- **Date de signature :** 28 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

N.B. Il existe également des horaires de 9, 10 ou 12 heures/j, selon les besoins de la compagnie.

• **Salaires**

1. Concierge

1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009
/heure 21,30 \$ (20,60 \$)	/heure 21,54 \$	/heure 21,99 \$	/heure 22,33 \$	/heure 22,83 \$

1^{er} mars 2010

/heure
23,24 \$

2. Opérateur/réparateur d'équipement minier, 300 salariés

1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009
/heure 25,22 \$ (24,44 \$)	/heure 25,70 \$	/heure 26,23 \$	/heure 26,81 \$	/heure 27,53 \$

1^{er} mars 2010

/heure
28,30 \$

3. Technicien de dépannage électrodynamique

1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009
/heure 30,32 \$ (29,24 \$)	/heure 31,10 \$	/heure 31,93 \$	/heure 32,81 \$	/heure 33,98 \$

1^{er} mars 2010

/heure
35,20 \$

N.B. Il existe un programme de reconnaissance et de partage des réductions des coûts d'opération.

Les parties ont convenu d'instaurer, pour la durée de la convention collective, une prime de participation à l'évolution du prix du concentré **N**.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2005	1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
0,50 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,20 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,25 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,30 \$/heure* d'indemnité de vie chère
1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010		
0,30 \$/heure* d'indemnité de vie chère	0,35 \$/heure* d'indemnité de vie chère		

* Intégré au taux horaire de base.

Ajustements

					1 ^{er} mars 2005
Augmentation du différentiel entre les classes :					0,02 \$/heure
1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010	
0,02 \$/heure	0,02 \$/heure	0,02 \$/heure	0,03 \$/heure	0,03 \$/heure	

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

Indice de base : juillet 2001

Mode de calcul

Un montant sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,3 point d'augmentation dans l'IPC. Le changement dans l'IPC est calculé trimestriellement.

Mode de paiement

Un montant non intégré est payable le 1^{er} jour de la période de paie suivant les 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre et 1^{er} décembre 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010. Cependant, 0,20 \$/heure d'indemnité de vie chère est intégré aux taux de salaire le 1^{er} mars 2006, 0,25 \$/heure le 1^{er} mars 2007, 0,30 \$/heure les 1^{er} mars 2008 et 1^{er} mars 2009 et 0,35 \$/heure le 1^{er} mars 2010.

Si l'indice des prix à la consommation décroît, le montant d'indemnité de vie chère est réduit ou éliminé.

• **Primes**

Après-midi : 0,30 \$/heure — début entre 14 h et 22 h

Nuit :

0,60 \$/heure — début entre 22 h et 6 h
0,60 \$/heure — de 20 h à 8 h, opérations continues, équipe de 12 heures

Dimanche : 50 % du taux normal — heures effectuées selon le programme de travail

Chef de groupe : taux de salaire de 3 classes plus élevé que la plus haute tâche dirigée

Salarié de l'entretien : 0,35 \$/heure travaillée à l'entretien de la voie ferrée — salarié ayant à vivre, à coucher dans des camps

• **Allocations**

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

Lunettes de sécurité de prescription et examen de la vue : payés par l'employeur

Bottes et/ou souliers de sécurité : payés par l'employeur lorsque requis

Salopettes de travail : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils : l'employeur remplace les outils brisés

Isolement : (210 \$) 335 \$/mois/salarié célibataire et (225 \$) 350 \$/mois/salarié marié qui travaille à Mont-Wright/Fermont

• Jours fériés payés

10 jours/année 2008
11 jours/année

• Congé mobile

1 jour/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée		Indemnité	
	Mont-Wright/ Fermont	Port-Cartier	Mont-Wright/ Fermont	Port-Cartier
1 an	18 jours	14 jours	5,65 %	4,14 %
2 ans	23 jours	18 jours	7,02 %	5,33 %
3 ans	28 jours	24 jours	8,39 %	7,11 %
4 ans	33 jours	29 jours	9,77 %	9,07 %

Paie supplémentaire

Le salarié reçoit un boni de 110 \$/semaine ou 15,72 \$/jour s'il prend ses vacances durant la période du 16 janvier au 31 mai ou du 1^{er} octobre au 14 décembre.

Congés supplémentaires

Le salarié admissible à recevoir une paie de vacances et qui a 2 ans et plus d'ancienneté bénéficie du boni et du congé suivant :

Années d'ancienneté	Boni payé	Durée
2 ans	20 heures	—
5 ans	60 heures	1 sem.*
6 ans	65 heures	1 sem.*
7 ans	70 heures	1 sem.*
8 ans	80 heures	1 sem.*
9 ans	90 heures	1 sem.*
10 ans	100 heures	2 sem.*

* Il s'agit de vacances facultatives qui peuvent être accumulées avec le boni correspondant par le salarié pour un maximum de 4 semaines s'il a 5 ans d'ancienneté et plus, et pour un maximum de 5 semaines s'il a 10 ans d'ancienneté.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines continues incluant le congé parental. Le congé peut commencer au plus tôt 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

À la suite de la naissance d'un enfant ou lors de l'adoption légale d'un enfant d'âge préscolaire, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :	1^{er} mars 2008	1^{er} mars 2010
— salarié avec dépendant :	55 000 \$	60 000 \$
(45 000 \$) 50 000 \$		
— salarié sans dépendant :	50 000 \$	55 000 \$
(40 000 \$) 45 000 \$		
— brigade incendie et force protectrice avec dépendant :	1^{er} mars 2008	1^{er} mars 2010
(90 000 \$) 100 000 \$	110 000 \$	120 000 \$
— brigade incendie et force protectrice sans dépendant :	1^{er} mars 2008	1^{er} mars 2010
(80 000 \$) 90 000 \$	100 000 \$	110 000 \$
— mort accidentelle : montant égal à l'assurance vie de base		
— conjoint : 5 000 \$		
— enfant : 3 000 \$		

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : pour les réclamations faites après le 1^{er} mars 2005 : 66,67 % des gains normaux hebdomadaires jusqu'à un maximum de (500 \$) 550 \$/sem., 600 \$ à compter du 1^{er} mars 2007, 625 \$ à compter du 1^{er} mars 2009, 650 \$ à compter du 1^{er} mars 2010 ou jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi, selon le plus élevé des deux pour une période maximale de (39) 54 semaines

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de (1 900 \$) 2 000 \$/mois, 2 100 \$ à compter du 1^{er} mars 2007, 2 150 \$ à compter du 1^{er} mars 2009 et 2 200 \$ à compter du 1^{er} mars 2010.

3. Assurance maladie

Frais assurés : frais de physiothérapie, acupuncture, massothérapie, ostéopathie, réflexologie et kinésithérapie jusqu'à un maximum global de 500 \$/personne/année; le montant maximum des frais admissibles est de 30 000 \$/personne excluant les médicaments inscrits sur la liste de la RAMQ ou 100 000 \$/personne incluant les médicaments inscrits sur la liste de la RAMQ

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement des frais admissibles selon les tarifs de 2004 de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec, ceux de 2005 à compter du 1^{er} mars 2008, ceux de 2006 à compter du 1^{er} mars 2009 et ceux de 2007 à compter du 1^{er} mars 2010

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications notamment pour le calcul des rentes.

Au cours des 3 mois suivant le 28 octobre 2005, un régime de retraite à cotisation déterminée sera créé pour les nouveaux salariés. L'adhésion des nouveaux salariés à l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur se fera sur une base de choix entre les 2 régimes, et ce, au début de la 2^e année de service au sein de la compagnie. **N**

Cotisation : l'employeur contribue pour 5 % des gains du salarié; le salarié contribue pour un minimum de 2,5 % de ses gains jusqu'à un maximum de 5 %.

Olymel, société en commandite, établissement de Boucherville et Les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 88
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3; hommes : 85
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** hommes d'entrepôt
- **Échéance de la convention précédente:** 31 juillet 2007
- **Échéance de la présente convention :** 31 juillet 2012
- **Date de signature :** 28 novembre 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Horaire de 4 jours/sem.**
10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Fin de semaine**
36 heures/sem., payées pour 40 heures

- **Salaires**

1. Tous les salariés

1 ^{er} août 2005	1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
/heure 17,32 \$ (17,32 \$)	/heure 17,67 \$	/heure 18,02 \$	/heure 18,37 \$	/heure 18,72 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 70 % du taux du salaire horaire de base, 75 % après 8 mois, 80 % après 16 mois, 85 % après 24 mois, 90 % après 32 mois et 95 % après 40 mois. Après 48 mois, le salarié reçoit le taux du salaire de base.

Augmentation générale

1 ^{er} août 2008	1 ^{er} août 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} août 2011
0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 31 juillet 2006 a droit à un montant qui peut aller jusqu'à 500 \$ répartis au prorata des heures travaillées entre le 1^{er} août 2005 et le 31 juillet 2006, incluant les heures d'absences prévues à la convention collective et payées par l'employeur ainsi que les indemnités versées par la CSST. Ce montant est versé au plus tard dans la 3^e semaine du mois d'août 2006.

Le salarié à l'emploi le 31 juillet 2007 a droit à un montant qui peut aller jusqu'à 750 \$ répartis au prorata des heures travaillées entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007, incluant les heures d'absences prévues à la convention collective et payées par l'employeur ainsi que les indemnités versées par la CSST. Ce montant est versé au plus tard dans la 3^e semaine du mois d'août 2007.

Boni de signature

Le salarié permanent et le salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation qui sont à l'emploi le 28 novembre 2005 ont droit à un montant de 500 \$. Ce montant est versé au plus tard dans les 2 semaines suivant le 28 novembre 2005.

N.B. Les montants forfaitaires et le boni de signature peuvent être payés au salarié visé selon son choix, soit sur un chèque séparé moins les déductions applicables, soit versés dans un compte REER selon les indications du salarié et les règles fiscales applicables ou encore versés au Fonds de solidarité de la FTQ selon les règles du Fonds et les dispositions fiscales applicables.

- **Primes**

Soir : 0,45 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe : 0,65 \$/heure

Travail à basse température : 0,25 \$/heure travaillée à basse température — salarié qui travaille à l'entrepôt « congelés et/ou *blast* » pour un minimum de 2 heures dans une même journée

- **Allocations**

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur selon les modalités prévues, incluant des chaussures de sécurité orthopédiques pour lesquelles l'employeur paie la différence entre le montant défrayé par l'assurance collective et leur coût réel

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

N.B. Dans le cas d'une usure prématurée et au retour de la paire à remplacer, l'employeur peut assumer le coût d'une 2^e paire de chaussures de sécurité au cours d'une même année.

- **Jours fériés payés**

11 jours + 2 demi-journées/année

- **Congé mobile**

(1 jour/année) Pour les années 2005, 2006 et 2007, cette disposition est retirée.

À compter du 1^{er} août 2008, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à 1 jour/année.

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

- 2. **Congé de naissance**

- 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 3. **Congé d'adoption**

- 5 jours, dont les 2 premiers sont payés

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Il existe une assurance groupe incluant une assurance vie, une assurance salaire de longue durée, une assurance maladie et un régime de soins dentaires.

- Prime : (payée à 100 % par le salarié) à compter du 28 novembre 2005, l'employeur paie 14,80 \$/sem./protection individuelle, 16,80 \$/sem. à compter du 1^{er} août 2007 et 18,80 \$/sem. au 1^{er} août 2010. L'employeur paie 23,20 \$/sem./protection familiale, 25,20 \$/sem. à compter du 1^{er} août 2007 et 27,20 \$/sem. au 1^{er} août 2010. Le salarié contribue pour la différence afin de payer la totalité de la prime exigée.

- N.B.** La part du salarié sert d'abord à défrayer le coût de la prime de l'assurance salaire de longue durée.

- 1. **Soins dentaires** **(N)**

- Prime : à compter du 1^{er} juillet 2006, l'employeur contribue pour un montant de 0,18 \$/heure normale travaillée/salarié, excluant le temps supplémentaire.

- 2. **Régime de retraite**

- Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de 0,55 \$/heure normale travaillée/salarié qui a 1 an d'ancienneté, 0,65 \$/heure normale travaillée à compter du 1^{er} août 2009 et 0,75 \$/heure normale travaillée au 1^{er} août 2011.

- 3**

- Omnoplast inc. (Saint-Hubert)**
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 405-20 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (60) 55
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production

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

- **Échéance de la présente convention** : 29 février 2008

- **Date de signature** : 24 novembre 2005

- **Durée normale du travail**

- 8 heures/j, 40 heures/sem.

- Semaine de 7 jours**

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

- Fin de semaine**

- 12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 36 heures

- **Salaires**

- 1. **Commis I**

- 24 nov. 2005** **1^{er} mars 2007**

/heure	/heure
9,20 \$	9,38 \$

- 2. **Emballleur, journalier et manutentionnaire, 20 salariés**

- 24 nov. 2005** **1^{er} mars 2007**

	/heure	/heure
min.	10,20 \$	10,40 \$
max.	11,20 \$	11,42 \$

- 3. **Maître technicien**

- 24 nov. 2005** **1^{er} mars 2007**

	/heure	/heure
min.	20,85 \$	21,27 \$
max.	22,65 \$	23,10 \$

- N.B.** Nouvelle structure de l'échelle salariale.

- Augmentation générale**

- 1^{er} mars 2007**

- 2 %

- **Primes**

- Soir** : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

- Nuit** : (0,80 \$) 0,85 \$/heure

- QUART DE 12 HEURES/extrusion**

- Jour/soir*** : 0,22 \$/heure

- Soir/nuit*** : 0,78 \$/heure

	1^{er} mars 2006	1^{er} mars 2007
Dimanche : 2 \$/heure	2,05 \$/heure	2,10 \$/heure

- service de l'extrusion

- (Polyvalence : (R))**

- (Bonis de performance (R))**

- * Ces primes sont équivalentes à celles prévues pour le quart de 8 heures et correspondent au calcul du chevauchement des primes de soir et de nuit qui sont redistribuées également sur 12 heures.

- **Allocations**

- Chaussures de sécurité** : (90 \$) 95 \$/12 mois — salarié qui a complété sa période de probation

- Uniformes** : fournis par l'employeur selon les modalités

- **Jours fériés payés**

- 12 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie (9 \$) 10 \$/sem./salarié

1. Congés de maladie

Le salarié qui a complété sa période de probation a droit à l'équivalent en heures de (4) 3 jours de congé de maladie/année.

N.B. (Les heures non utilisées ne sont pas monnayables par le salarié) Ces heures sont payées de façon anticipée au taux effectif, sans prime, le 1^{er} janvier de l'année en cours selon les modalités prévues.

2. Soins dentaires

Prime : l'employeur paie (1,27 \$) 2,27 \$/sem./protection individuelle, (5,42 \$) 6,42 \$/sem./protection familiale et (3,35 \$) 4,35 \$/sem./protection monoparentale

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**Plastique Micron inc. (Sainte-Claire)
et
Le Syndicat des salariés de Plastique Micron — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (144) 115

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 58 %; hommes : 42 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 13 mai 2004

- **Échéance de la présente convention** : 13 mai 2008

- **Date de signature** : 23 novembre 2005

- **Durée normale du travail**

40 heures/sem.*

N.B. À certaines conditions, le flambeur-emballeur peut choisir de travailler sur un horaire restreint de 32 heures/sem.

Mécanicien-opérateur

moyenne de 42 heures/sem.* — équipe mixte 1
36 heures/sem.* — équipe mixte 2

* Le nombre d'heures hebdomadaires de travail inclut les périodes de repas de 30 minutes qui sont payées.

- **Salaires**

1. Préposé au nettoyage des équipements

23 nov. 2005	
	/heure
début	10,66 \$ (10,66 \$)
après 24 mois	12,66 \$ (12,66 \$)

2. Flambeur emballeur, 76 salariés

23 nov. 2005	
	/heure
début	10,17 \$ (10,17 \$)
après 24 mois	13,84 \$ (13,84 \$)

3. Machiniste M I

23 nov. 2005

/heure
19,25 \$
(19,25 \$)

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

- **Indemnité de vie chère** **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Québec, 1992=100

Indice de base : 2007 — mai 2006

Mode de calcul

2007

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC de mai 2007 par rapport à celui de mai 2006 est payé jusqu'à un maximum de 4 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire le 13 mai 2007.

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — entre 15 h 30 et 23 h 30

Nuit : 0,55 \$/heure — entre 23 h 30 et 7 h 30

Fin de semaine : 0,65 \$/heure — entre 23 h 30 le vendredi soir et 23 h 30 le dimanche soir

Chef d'équipe : 1,10 \$/heure

Équipe mixte 2 : 1,33 heure/quart jusqu'à concurrence de 3 jours de travail

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

- **Allocations**

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

Bottines de sécurité : 100 \$ maximum/année

Verres de sécurité prescrits : fournis par l'employeur — machiniste et tout salarié dont le port de ces verres est requis

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

- **Jours fériés payés**

14 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Le congé doit débuter au plus tôt 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.

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 sans solde de 18 semaines.

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 sans solde n'excédant pas 3 semaines à moins qu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.

Lorsqu'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 exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial sans solde dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité dont la durée est prescrite par un certificat médical.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

4. Congé parental

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié permanent à temps plein a droit à un crédit de 24 heures. Les congés non utilisés sont remboursés au 15 mai de chaque année au taux normal.

Le salarié permanent à temps partiel a droit à 8 heures s'il a travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant chaque 1^{er} mai, 16 heures s'il a travaillé au moins 1 200 heures.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent chacun pour 2 % du salaire du salarié

5

Compagnie Abitibi Consolidated du Canada, secteur Comtois, division scierie (Lebel-sur-Quévillon) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 3057-32 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 135

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 20; hommes : 115

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

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

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

- **Date de signature :** 5 décembre 2005

- **Durée normale du travail**

40 heures/sem.

Sciage et tronçonnage/1 faction

45 heures/sem.

Horaire de 12 heures

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

Conciergerie

28 heures/sem.

- **Salaires**

1. Concierge « B »

5 déc. 2005	29 janv. 2006	28 janv. 2007	3 févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
/heure 15,55 \$ (15,10 \$)	/heure 16,00 \$	/heure 16,32 \$	/heure 16,77 \$	/heure 17,11 \$

2. Mécanicien d'entretien « A » et électricien « A », 18 salariés

5 déc. 2005	29 janv. 2006	28 janv. 2007	3 févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
/heure 25,07 \$ (24,34 \$)	/heure 25,52 \$	/heure 26,03 \$	/heure 26,48 \$	/heure 27,01 \$

3. Chef affûteur

5 déc. 2005	29 janv. 2006	28 janv. 2007	3 févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
/heure 26,46 \$ (25,69 \$)	/heure 26,91 \$	/heure 27,45 \$	/heure 27,90 \$	/heure 28,46 \$

N.B. Il existe un régime de boni.

Augmentation générale

5 déc. 2005	29 janv. 2006	28 janv. 2007	3 févr. 2008	1 ^{er} févr. 2009
3 %	0,45 \$/heure	2 %	0,45 \$/heure	2 %

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} février 2005 au 5 décembre 2005. Le montant est payable dans les 30 jours suivant le 5 décembre 2005.

• Primes

Soir : (0,25 \$) 0,30 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : (0,35 \$) 0,45 \$/heure — de 0 h à 8 h

Chef d'équipe : 0,50 \$/heure — contremaître remplaçant

• Allocations

Outils personnels : remplacés par l'employeur lorsque requis

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

Vêtements de travail : l'employeur fournit les habits de pluie, les salopettes et **N** les habits d'hiver

• Jours fériés payés

10 jours/année — salarié permanent

• Congés mobiles

2 jours/année — salarié qui a travaillé l'équivalent d'au moins 4 mois au cours de l'année précédente

1 jour/4 mois de travail, maximum 2 jours/année — salarié qui devient permanent après le 1^{er} janvier

Les jours non utilisés sont payés sur la dernière paie de l'année en cours.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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 avec quelques modifications.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

2. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par le salarié

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

4. Soins dentaires

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

5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 3,5 % de son salaire, 5 % à compter du 29 janvier 2006 et l'employeur paie les sommes nécessaires au versement des prestations garanties et au paiement des frais d'administration.

6

Cascades Groupe Carton Plat inc. (East Angus)

et

Le Syndicat des travailleurs(euses) des pâtes et cartons de East Angus inc. — CSN

et

La Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt — CSN

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (102) 75

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3; hommes : 72

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 30 septembre 2010

• **Date de signature** : 30 septembre 2005

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

Salarié d'équipe

12 heures/j, moyenne de 39 heures/sem.

Salarié de bureau

35 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre et employé de service

1^{er} oct. 2005

/heure
19,93 \$
(19,93 \$)

2. Conducteur, 4 salariés

1^{er} oct. 2005

/heure
23,76 \$
(23,76 \$)

3. Salarié d'électro-instrument catégorie « A »

1^{er} oct. 2005

/heure
24,01 \$
(24,01 \$)

SALARIÉS DE BUREAU

1. Secrétaire de production

1^{er} oct. 2005

	/sem.
min.	650,14 \$ (650,14 \$)
max.	765,29 \$ (765,29 \$)

2. Commis comptable

1^{er} oct. 2005

	/sem.
min.	744,48 \$ (744,48 \$)
max.	869,42 \$ (869,42 \$)

Augmentation générale

Les augmentations générales et/ou montants forfaitaires, selon le cas, prévus pour les 1^{er} octobre 2006, 2007, 2008 et 2009 seront accordés au salarié selon le profit net d'opération, ici nommé PNO, pour les périodes débutant le 1^{er} octobre de l'année précédente et finissant le 30 septembre de l'année en cours respectivement selon le tableau suivant :

Si PNO ≥ %	d'augmentation et/ou montant forfaitaire
4 millions \$	1 000 \$ en forfaitaire
5 millions \$	1,5 % + 750 \$ en forfaitaire
6 millions \$	2,0 % + 1 500 \$ en forfaitaire
7 millions \$	2,5 % + 1 500 \$ en forfaitaire

N.B. Les montants forfaitaires peuvent être versés dans un REER à la demande du salarié.

• Primes

Disponibilité :

15 \$/jour — du lundi au vendredi
25 \$/jour — samedi et dimanche
— salarié d'entretien mécanique

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis. Le salarié qui ne désire pas se procurer des chaussures au magasin de l'usine se voit rembourser un maximum de 115 \$/paire, 125 \$ à compter du 1^{er} janvier 2006 et 135 \$ au 1^{er} janvier 2008.

Outils : 325 \$/année — pour l'achat ou le remplacement d'outils du salarié de l'entretien et de la réparation

	1 ^{er} oct. 2005	1 ^{er} oct. 2006	1 ^{er} oct. 2007
	350 \$/année	375 \$/année	400 \$/année

N.B. Le salarié qui désire acheter des outils supplémentaires a droit à un remboursement égal à 50 % du coût jusqu'à un maximum de 325 \$, 350 \$ à compter du 1^{er} octobre 2005, 375 \$ au 1^{er} octobre 2006 et 400 \$ au 1^{er} octobre 2007.

• Jours fériés payés

7 jours/année payés pour 8 jours

• Congés mobiles

6 jours/année, soit 48 heures — salarié d'entretien et de jour
4 jours/année, soit 48 heures — salarié d'équipe

N.B. Les jours non utilisés sont payables au salarié sur la dernière paie de l'année civile.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité	
1 an	2 sem.	taux normal ou (4,8 %)	4,6 %
4 ans	3 sem.	taux normal ou (7,2 %)	6,9 %
8 ans	4 sem.	taux normal ou (9,6 %)	9,2 %
15 ans	5 sem.	taux normal ou (12,0 %)	11,5 %
23 ans	6 sem.	taux normal ou (14,4 %)	13,8 %
30 ans	7 sem.	taux normal ou (16,8 %)	16,1 %

N.B. Le taux normal est égal à 42 heures pour le salarié de jour et à 41 heures pour le salarié d'équipe.

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} janvier et le 30 avril bénéficie d'une indemnité supplémentaire égale à 4 heures payées au taux normal pour chaque semaine de vacances.

• 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 la naissance. Cependant, le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

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 pouvant atteindre 4 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur contribue pour un montant de 11 \$/mois/protection individuelle et de 145 \$/mois/protection familiale.

Pour le salarié de bureau, l'employeur paie jusqu'à 60 % de la prime totale ou moins si le montant d'assurance salaire est plus élevé que 40 % de la prime totale. Le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire et une partie des autres bénéfices.

1. Assurance vie

Prime : payée à 100% par l'employeur

Indemnité :
— retraité : 10 000 \$

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4 % de son revenu. L'employeur maintient sa pratique actuelle de capitalisation du régime en fonction des rapports d'évaluation actuarielle.

7

12

Silicium Bécancour inc. (Bécancour) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 184 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (156) 138
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 138
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 avril 2005
- **Échéance de la présente convention** : 30 avril 2008
- **Date de signature** : 29 novembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Horaire 6/3**
moyenne de 37,33 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre et nettoyeur

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 23,06 \$ (22,52 \$)	/heure 23,64 \$	/heure 24,29 \$

2. Conducteur d'équipements et conducteur d'équipements mobiles lourds, 25 salariés

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 24,55 \$ (23,97 \$)	/heure 25,16 \$	/heure 25,85 \$

3. Technicien en instrumentation et contrôle

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 28,54 \$ (27,87 \$)	/heure 29,25 \$	/heure 30,05 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de sa classification pendant les 2 000 premières heures travaillées. Par la suite, il reçoit le taux prévu pour sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
2,4 %	2,5 %	2,75 %

Rétroactivité

L'employeur verse au salarié un montant équivalant à 2,4 % de son taux de salaire horaire ainsi que 3 % du 2,4 % de son taux de salaire horaire dans le REER collectif pour chacune des heures payées depuis le 1^{er} mai 2005. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 29 novembre 2005.

Montant forfaitaire

Un montant forfaitaire annuel de 4 % des gains bruts sera versé au salarié le 2^e jeudi de décembre de chaque année.

• Primes

Soir : 0,75 \$/heure	<u>1^{er} mai 2007</u> 0,85 \$/heure
Nuit : 0,90 \$/heure	<u>1^{er} mai 2007</u> 1 \$/heure
Dimanche : 4 \$/heure	<u>1^{er} mai 2007</u> 5 \$/heure

Chef d'équipe : taux de salaire équivalant à celui versé au salarié le mieux rémunéré sous sa responsabilité majoré de 2 \$/heure

• Allocations

Outils : 300 \$/an — technicien à l'entretien

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

Habit d'hiver : (100 \$) 125 \$/an

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
2 ans	3 sem.	6 %
N6 ans	4 sem.	8 %
10 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 sem.	12 %

Paie supplémentaire

Le salarié a droit à un boni de vacances de (100 \$) 150 \$/ semaine à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de paternité

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

2. Congé d'adoption

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

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du taux de salaire normal pour une période maximale de 6 mois

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

N.B. Toutefois, si le salarié s'absente 5 jours consécutifs et plus pour la même maladie, il reçoit l'indemnité à compter de la 1^{re} journée d'absence.

LONGUE DURÉE

Il existe une assurance salaire de longue durée.

2. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, physiothérapeute, podiatre, podologue, infirmière en soins des pieds et acupuncteur jusqu'à un maximum de ces frais regroupés de 1 000 \$/année/personne

3. Soins dentaires

Il existe un régime de soins dentaires.

4. Soins oculaires

Frais assurés : Lunettes 300 \$/2 ans

5. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

De plus, l'employeur verse dans un REER collectif 3 % du salaire de base du salarié qui a 12 mois d'ancienneté et plus.

2. Serrurier en bâtiment classe « A »

10 nov. 2005

/heure
22,00 \$

N.B. À compter du 1^{er} octobre 2006 et du 1^{er} octobre 2007, les parties s'entendent pour négocier uniquement les clauses à incidence monétaire.

• Allocations

Bottines de sécurité : 5 \$/paie, pour chaque période de paie où il est au travail — salarié permanent qui a 1 an d'ancienneté et plus

N.B. Cette allocation sert également à l'achat de salopettes.

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

8 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, ou encore lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né, et enfin lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée prescrite conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par le salarié.

Métal Perreault inc. (Donnacona)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7708-52 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 87
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 86
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 9 novembre 2008
- **Date de signature :** 10 novembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**
 1. Journalier, 10 salariés

10 nov. 2005

/heure
7,60 \$

**Bateaux Princecraft inc. (Princeville)
et
Le Syndicat des salariés des Bateaux Princecraft
— CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 150
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2010
- **Date de signature :** 14 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
39 heures/sem. — de la 3^e semaine complète de juin à la dernière semaine complète d'août

• **Salaires**

1. Aide général, laveur/sableur et autres occupations

1^{er} nov. 2004 **31 oct. 2005** **30 oct. 2006** **29 oct. 2007** **3 nov. 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
14,27 \$ (13,91 \$)	14,62 \$	14,99 \$	15,37 \$	15,75 \$

2 nov. 2009

/heure
16,14 \$

2. Poseur d'accessoires petits bateaux et poseurs d'accessoires gros bateaux, 20 salariés

1^{er} nov. 2004 **31 oct. 2005** **30 oct. 2006** **29 oct. 2007** **3 nov. 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,71 \$ (15,32 \$)	16,11 \$	16,51 \$	16,92 \$	17,34 \$

2 nov. 2009

/heure
17,78 \$

3. Responsable de département

1^{er} nov. 2004 **31 oct. 2005** **30 oct. 2006** **29 oct. 2007** **3 nov. 2008**

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
18,69 \$ (18,22 \$)	19,15 \$	19,63 \$	20,12 \$	20,63 \$

2 nov. 2009

/heure
21,14 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Il existe un système de boni.

Augmentation générale

1^{er} nov. 2004 **31 oct. 2005** **30 oct. 2006** **29 oct. 2007** **3 nov. 2008**

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

2 nov. 2009

2,5 %

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 14 décembre 2005 a droit, pour la période du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005, à un montant équivalant à 2,5 % de ses gains totaux.

Le salarié à l'emploi le 14 décembre 2005 a droit, pour la période du 1^{er} novembre 2005 au 7 décembre 2005, à un montant équivalant à 5,06 % de ses gains totaux.

• **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base :

2007 — septembre 2005

2008 — septembre 2007

2009 — septembre 2008

Mode de calcul

2007

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2007 par rapport à celui de septembre 2005 excède le total cumulatif des augmentations des 3 premières années de la convention, soit 7,69 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

2008

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2008 par rapport à celui de septembre 2007 excède le total cumulatif des augmentations des 3 premières années de la convention, soit 7,69 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

2009

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2009 par rapport à celui de septembre 2008 excède le total cumulatif des augmentations des 4 premières années de la convention, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 29 octobre 2007, 3 novembre 2008 et 2 novembre 2009 respectivement.

• **Primes**

Soir : (0,59 \$) 0,62 \$/heure 3^e année 5^e année
0,66 \$/heure 0,70 \$/heure

• **Allocations**

Chaussures de sécurité :

(90 \$) 95 \$/année 3^e année 5^e année
100 \$/année maximum 105 \$/année maximum
95 \$ maximum, 2 fois/année — salarié de l'entrepôt

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

• **Jours fériés payés**

14 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

Prime : l'employeur contribue pour (7,11 \$) 8,19 \$/sem./protection individuelle et (11,28 \$) 16,23 \$/sem./protection familiale; par la suite, cette contribution est augmentée dans la même proportion que l'augmentation des taux horaires.

10

**Bateaux Princecraft inc. (Princeville)
et
Le Syndicat des salariés de Pontons Princecraft — CSD**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (58) 115
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femme : 1; hommes : 114
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2010
- **Date de signature :** 12 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
39 heures/sem. — de la 3^e semaine complète de juin à la dernière semaine complète d'août

• **Salaires**

1. Tous les salariés sauf le responsable de groupe, 107 salariés

1 ^{er} nov. 2004	31 oct. 2005	30 oct. 2006	29 oct. 2007	3 nov. 2008
/heure 15,43 \$ (15,05 \$)	/heure 15,81 \$	/heure 16,21 \$	/heure 16,61 \$	/heure 17,03 \$
2 nov. 2009				
/heure 17,45 \$				

2. Responsable de groupe

1 ^{er} nov. 2004	31 oct. 2005	30 oct. 2006	29 oct. 2007	3 nov. 2008
/heure 18,11 \$ (17,67 \$)	/heure 18,56 \$	/heure 18,98 \$	/heure 19,41 \$	/heure 19,84 \$
2 nov. 2009				
/heure 20,29 \$				

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2004	31 oct. 2005	30 oct. 2006	29 oct. 2007	3 nov. 2008
2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
2 nov. 2009				
2,5 %				

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 12 décembre 2005 a droit, pour la période du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005, à un montant équivalant à 2,5 % de ses gains totaux.

Le salarié à l'emploi le 12 décembre 2005 a droit, pour la période du 1^{er} novembre 2005 au 7 décembre 2005, à un montant équivalant à 5,06 % de ses gains totaux.

• **Indemnité de vie chère**

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

Indice de base :

2007 — septembre 2005
2008 — septembre 2007
2009 — septembre 2008

Mode de calcul

2007

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2007 par rapport à celui de septembre 2005 excède le total cumulatif des augmentations des 3 premières années de la convention, soit 7,69 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

2008

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2008 par rapport à celui de septembre 2007 excède le total cumulatif des augmentations des 3 premières années de la convention, soit 7,69 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

2009

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de septembre 2009 par rapport à celui de septembre 2008 excède le total cumulatif des augmentations des 4 premières années de la convention, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 2 %.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré, s'il y a lieu, aux taux de salaire les 29 octobre 2007, 3 novembre 2008 et 2 novembre 2009 respectivement.

• **Primes**

Soir : (0,59 \$) 0,62 \$/heure

3 ^e année	5 ^e année
0,66 \$/heure	0,70 \$/heure

- **Allocations**

- **Chaussures de sécurité :**

	3 ^e année	5 ^e année
(90 \$) 95 \$/année maximum	100 \$/année maximum	105 \$/année maximum

95 \$ maximum, 2 fois/année — salarié de l'entrepôt

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

- **Lunettes de sécurité de prescription :** fournies par l'employeur selon les modalités prévues

- **Jours fériés payés**

14 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

Prime : l'employeur contribue pour un montant de (7,11 \$) 8,19 \$ /sem./protection individuelle et (11,28 \$) 16,23 \$/sem./protection familiale; par la suite, cette contribution est augmentée dans la même proportion que l'augmentation des taux horaires.

**La Ville de Laval
et
L'Association des pompiers de Laval**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (186) 208

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 4; hommes : 204

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** pompiers

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

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

- **Date de signature :** 7 décembre 2005

- **Durée normale du travail**
moyenne de 42 heures/sem.

N.B. Compte tenu des besoins, l'horaire de 42 heures/sem. est maintenu et obligatoire. Le travail de la 41^e heure et de la 42^e heure sera payé de la façon suivante :

Le pompier recevra un montant forfaitaire équivalant à 60 minutes/sem. de salaire non intégré à son salaire normal. Le salarié à la division prévention a droit à un montant forfaitaire équivalant à 30 minutes/sem. de salaire non intégré à son salaire normal.

DIVISION PRÉVENTION

Lieutenant, inspecteur et inspecteur/enquêteur :
8,75 heures/j, 35 heures/sem.

- **Salaires**

POMPIERS EMBAUCHÉS AVANT LE 10 JUIN 1998

1. Pompier, 84 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
après 6 mois	35 432,00 \$ (34 737,25 \$)	36 140,63 \$	36 682,74 \$
après 54 mois	59 053,33 \$ (57 895,42 \$)	60 234,39 \$	61 137,91 \$

1^{er} janv. 2007

/an
37 416,39 \$
62 360,67 \$

2. Capitaine

1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/an	/an	/an	/an
	70 864,00 \$ (69 474,51 \$)	72 281,28 \$	73 365,50 \$	74 832,81 \$

POMPIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 JUIN 1998

1. Pompier

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
après 12 mois	32 479,32 \$ (31 842,47 \$)	33 128,91 \$	34 785,36 \$
après 72 mois	59 053,33 \$ (57 895,42 \$)	60 234,39 \$	61 137,91 \$

1^{er} janv. 2007

/an
35 481,07 \$
62 360,67 \$

2. Capitaine

1^{er} janv. 2004 1^{er} janv. 2005 1^{er} janv. 2006 1^{er} janv. 2007

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
	/an	/an	/an	/an
	70 864,00 \$ (69 474,51 \$)	72 281,28 \$	73 365,50 \$	74 832,81 \$

SALARIÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION EMBAUCHÉS AVANT LE 10 JUIN 1998

1. Inspecteur

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
après 12 mois	36 339,11 \$ (35 626,58 \$)	37 065,89 \$	37 621,88 \$
après 48 mois	48 368,42 \$ (47 420,02 \$)	49 335,79 \$	50 075,83 \$

1^{er} janv. 2007

/an
38 374,32 \$
51 077,35 \$

2. Lieutenant/inspecteur

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/an	/an	/an	/an
55 377,03 \$	56 484,56 \$	57 331,83 \$	58 478,47 \$

SALARIÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION EMBAUCHÉS APRÈS LE 10 JUIN 1998

1. Inspecteur

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
après 12 mois	30 932,89 \$ (30 326,36 \$)	31 551,54 \$	33 129,12 \$
après 60 mois	48 368,42 \$ (47 420,02 \$)	49 335,79 \$	50 075,83 \$

1^{er} janv. 2007

/an
33 791,70 \$
51 077,35 \$

2. Lieutenant/inspecteur

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007
/an	/an	/an	/an
55 377,03 \$	56 484,56 \$	57 331,83 \$	58 478,47 \$

Augmentation générale

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

*Sauf pour les pompiers et les inspecteurs embauchés après le 10 juin 1998 se situant dans l'échelle de 0 à 24 mois à qui on a consenti une majoration de 5 %.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 7 décembre 2005, le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2004 et les ayants droit des salariés décédés depuis le 1^{er} janvier 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées depuis le 1^{er} janvier 2004.

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Mode de calcul

2005

Si la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage des IPC de chaque mois pour la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005 par rapport à l'IPC du mois correspondant pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004 dépasse 4,5 %, l'excédent est payé.

2006 et 2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage, s'il y a lieu, est payé sous forme de montant forfaitaire et il est non intégré à l'échelle salariale.

• Primes

Instructeur : 2 000 \$/année

Chargé de projet : (1 200 \$) 2 000 \$/année au prorata des mois travaillés

Disponibilité : (1 \$) 1,63 \$/heure — salarié de la division prévention

Premier conducteur **[N]** : — pompier agissant comme premier conducteur

2005	2006	2007
400 \$/année	450 \$/année	500 \$/année

Ancienneté :

Service	Montant*
5 ans	0,25 % du salaire annuel de base
7 ans [N]	1,55 % du salaire annuel de base
10 ans	(0,45 %) 1,75 % du salaire annuel de base
15 ans	(0,65 %) 1,95 % du salaire annuel de base
20 ans	(0,85 %) 2,15 % du salaire annuel de base
25 ans	(1,05 %) 2,35 % du salaire annuel de base
30 ans	(1,25 %) 2,55 % du salaire annuel de base
(35 ans [R])	(1,40 % du salaire annuel de base)

* Le pourcentage s'applique sur le salaire annuel de base du pompier 1^{re} classe et il est incorporé aux traitements annuels.

• Allocations

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

• Jours fériés payés

12 jours + 2 demi-journées/année
6 jours + 3 demi-journées/année — salarié de la division prévention

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours*	taux normal
3 ans	21 jours*	taux normal
8 ans	28 jours*	taux normal
15 ans	35 jours*	taux normal
25 ans	42 jours*	taux normal

* En jours civils consécutifs.

SALARIÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	70 heures	taux normal
3 ans	105 heures	taux normal
7 ans	140 heures	taux normal
15 ans	175 heures	taux normal
16 ans	179,375 heures	taux normal

N.B. Pour chaque année subséquente à 16 ans de service continu, le salarié a droit à 4,37 heures ouvrables supplémentaires de vacances jusqu'à un maximum de 210 heures de vacances payées au taux hebdomadaire de salaire normal.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

- SALARIÉE DE LA DIVISION PRÉVENTION

- La salariée permanente peut, à compter du 7^e mois de grossesse ou à toute autre date déterminée par son médecin traitant, prendre un congé sans solde. Elle doit revenir au travail dans un délai maximum de 1 an après la date de l'accouchement.

- La salariée qui le désire obtient un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois à la suite de son congé de maternité.

- Elle a droit, pour les 2 premières semaines de congé, à une compensation égale à la prestation à laquelle elle aurait droit en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

- 2. **Congé de paternité**

- 2 jours payés et 3 jours sans solde

- Le pompier qui a 36 mois de service a droit à 1 jour supplémentaire payé.

- 3. **Congé d'adoption**

- 2 jours payés et 3 jours sans solde

- Le pompier qui a 36 mois de service a droit à 1 jour supplémentaire payé.

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

- 4. **Congé parental**

- La ou le salarié de la division prévention a droit, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école, à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Prime : l'employeur paie 3,35 % des salaires de l'ensemble des salariés actifs. De plus, l'employeur assume 50 % de la variation du coût du programme de base par rapport au coût établi au 1^{er} janvier 2001 à 4,5 % de la masse salariale. La contribution du salarié au régime de base doit couvrir au minimum le coût de l'assurance salaire de longue durée.

- Pour le salarié qui a pris sa retraite le ou après le 1^{er} juin 1992, l'employeur paie 50 % de la prime pour l'assurance maladie et le régime de soins dentaires jusqu'à l'âge de 65 ans et le retraité assume la différence. L'employeur paie 100 % de la prime pour l'assurance vie du retraité jusqu'au décès.

- 1. **Congés de maladie**

- Au mois de janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 126 heures ouvrables de congés de maladie. Ces heures sont payées d'avance le ou vers le 1^{er} février de chaque année.

- Le salarié de la division prévention a droit à un crédit de 105 heures maximum/an à titre de congés de maladie.

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

- Prestation : 80 % du salaire normal chaque semaine, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines. Pour le pompier, la période de 26 semaines inclut le solde au début de l'invalidité du crédit annuel de maladie.

- Début : après l'épuisement du solde des congés de maladie pour le pompier; après l'épuisement des 105 heures de crédit dans le cas du salarié de la division prévention.

- LONGUE DURÉE

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

- 3. **Assurance maladie**

- Frais assurés : chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podiatre, acupuncteur ou diététicien 25 \$/traitement jusqu'à concurrence de 575 \$/année/personne; psychologue 50 \$/traitement jusqu'à concurrence de 1 000 \$/année/personne; physiothérapeute, ergothérapeute, orthophoniste maximum 30 \$/traitement jusqu'à concurrence de 860 \$/année/personne; examen de la vue selon les limites actuelles pour les personnes assurées de 18 à 65 ans; remboursement à 50 % des frais liés à des résonances magnétiques

- 4. **Régime de retraite**

- Le régime existant est maintenu en vigueur avec certaines modifications.

**La Ville de Laval
et**

**Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs
de Ville de Laval — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (595) 986
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 561; hommes : 425
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** travailleurs en loisirs
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2007
- **Date de signature :** 7 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
variable
- **Salaires**

- 1. Moniteur surveillant 1^{re} année/plateaux sportifs extérieurs et patinoires extérieurs

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

/heure	/heure	/heure
9,09 \$	9,32 \$	9,51 \$
(8,87 \$)		

2. Moniteur spécialiste tennis et autres occupations, 250 salariés

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

/heure	/heure	/heure
10,08 \$	10,33 \$	10,54 \$
(9,83 \$)		

3. Moniteur aquatique niveau 3/piscines intérieures

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

/heure	/heure	/heure
22,81 \$	23,38 \$	23,85 \$
(22,25 \$)		

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 7 décembre 2005. La rétroactivité est payée dans les 45 jours suivant le 7 décembre 2005.

• **Primes**

Nuit : 1 \$/heure — entre 23 h et 7 h

Enseignement :

1 \$/heure — salarié qui enseigne aux piscines extérieures
1,25 \$/heure — salarié qui enseigne aux tennis extérieurs et
salarié qui supervise l'entraînement d'un nouveau salarié

Qualification piscines extérieures :

0,12 \$/heure — salarié qualifié sauveteur national
0,24 \$/heure — salarié qualifié moniteur et sauveteur national

Chef sauveteur :

1,05 \$/heure
0,21 \$/heure — assistant chef sauveteur/fin de semaine

Rétention :

0,50 \$/heure — salarié qui a 2 ans de service
(0,55 \$) 0,60 \$/heure — salarié qui a de 3 à 5 ans de service
inclusivement
(0,60 \$) 0,70 \$/heure — salarié qui a 6 ans et plus de service

Qualification discipline Campgourou **N** : 0,25 \$/heure

(Chargé de programme **R**)

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

• **Jours fériés payés**

9 jours/année

• **Congés annuels payés**

Le salarié reçoit un montant équivalant à 4 % de son salaire gagné entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre en guise de paiement pour ses vacances annuelles, 6 % si le salarié a 5 ans d'ancienneté et 8 % si le salarié a 10 ans d'ancienneté.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 1 jour/1 000 heures travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre et **N** si le salarié atteint 1 250 heures dans la même période il a droit à une 2^e journée. Les congés non utilisés à la fin de l'année sont monnayables.

13

La Ville de Québec

Et

L'Association des pompiers professionnels de Québec

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 443

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 13; hommes : 430

• **Statut de la convention** : renouvellement

N.B. Cette entente constitue la première convention collective à la suite des fusions municipales telles qu'édictées par la Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais.

• **Catégorie de personnel** : pompiers

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

• **Date de signature** : 15 novembre 2005

• **Durée normale du travail**
moyenne de 42 heures/sem.

Préposé aux bouches d'incendie et réparateur
8 heures/j, 40 heures/sem.

Inspecteur à la Division de la prévention et instructeur à la Division de la formation
7 heures/j, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Inspecteur sous-section bouches d'incendie

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/année 41 923 \$	/année 42 971 \$	/année 44 045 \$

2. Pompier et inspecteur à la prévention, 400 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/année	/année	/année	/année
7 ^e classe	31 214 \$	31 994 \$	32 794 \$
1 ^{re} classe	60 847 \$	62 368 \$	63 927 \$

3. Capitaine

1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/année	/année	/année
73 015 \$	74 840 \$	76 711 \$

Augmentation générale

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

• **Primes**

Ancienneté :

Service	Montant	
	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2006
5 ans	58 \$/année	319 \$/année
10 ans	117 \$/année	383 \$/année
15 ans	175 \$/année	447 \$/année
20 ans	233 \$/année	511 \$/année
25 ans	291 \$/année	575 \$/année
30 ans	350 \$/année	639 \$/année

Instructeur : 6,50 \$/sem.

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottines de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

DIVISION DES OPÉRATIONS

13 jours/année dont 6 jours sont payés au taux de salaire du 31 décembre précédent. Cependant, le salarié peut choisir de se faire payer jusqu'à un maximum de 10 congés.

DIVISION PLANIFICATION, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT ET SECTION LOGISTIQUE

14 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	14 jours	taux normal
3 ans	21 jours	taux normal
5 ans	28 jours	taux normal
18 ans	35 jours	taux normal
28 ans	42 jours	taux normal

• **Congés supplémentaires**

À compter du 1^{er} janvier 2006, le salarié a droit à une semaine de vacances supplémentaire lorsqu'il atteint 15 ans, 20 ans et 25 ans de service, et ce, pour cette seule année où il atteint l'une des années de service précédemment mentionnées.

• **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. Elle reçoit les indemnités hebdomadaires prévues pour le congé de maternité.

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.

Pendant la durée du congé, la salariée ne reçoit pas de traitement. Cependant, la Ville verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme, 95 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des deux premières semaines du congé prévu ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base 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/semaine 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 de la naissance à raison de 1 jour/semaine.

2. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde

3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans et moins, autre que celui du conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines, 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps.

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 d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans, ou par un congé partiel sans traitement établi sur une période

maximale de 2 ans à compter du début du congé d'adoption, ou par un congé partiel sans solde à raison de 2,5 jours/semaine 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 de la naissance 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 nouveaux-nés, à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Le père et la mère 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 peut prolonger son congé parental 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/semaine 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 de la date de la naissance à raison de 1 jour/semaine.

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Le salarié qui a moins d'un an de service a droit à 1 jour de maladie/mois jusqu'à un maximum de 10 jours/période de 12 mois. De plus, il a droit à 70 % de son salaire normal pour une période maximale de 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 de service reçoit en cas de maladie ou d'accident permettant une récupération de sa fonction, son plein salaire jusqu'au 1^{er} jour suivant une période continue de 6 mois d'absence de maladie ou d'accident; par la suite, il touche 70 % de son salaire normal jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à sa retraite.

2. Assurance maladie

Prime : payée à 50 % par l'employeur

3. Régime de retraite

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

14

**L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)
et
L'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (209) 371
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 197; hommes : 174
- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2009
- **Date de signature :** 21 décembre 2005

- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

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

• Salaires

1. Acheteur, éditeur et autres occupations

<u>1^{er} juin 2005</u>	
	/année
éch. 1	34 813 \$ (33 931 \$)
éch. 14	64 099 \$ (62 475 \$)

2. Architecte, psychologue et autres occupations, 245 salariés

<u>1^{er} juin 2005</u>	
	/année
éch. 1	35 407 \$ (34 510 \$)
éch. 14	67 126 \$ (65 425 \$)

Augmentation générale

<u>1^{er} juin 2005</u>	
	2,6 %

N.B. Pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2009, l'Université indexera du même pourcentage d'augmentation les échelles de traitement conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2004.

Montant forfaitaire

Avant la fin du mois de juillet 2006, un montant forfaitaire de 440 000 \$ sera réparti auprès des salariés.

• Primes

Chef d'équipe [N] : 2 000 \$/année au prorata du temps travaillé à ce titre

N.B. À compter du 1^{er} janvier 2006, cette prime est augmentée du même pourcentage que les taux de salaire.

Disponibilité [N] : 1 heure/période de 8 heures — service des immeubles

• Allocations

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

• Jours fériés payés

15 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 j/mois travaillé max. 23 jours/année	taux normal

N.B. Le salarié temporaire engagé pour une période inférieure à 12 mois a droit à une indemnité de 8 % de son traitement payable à chaque paie.

Congés supplémentaires

Le professionnel qui a 21 ans et plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires de vacances.

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

La salariée 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.

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

Elle a également droit à un congé lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité déterminé par la salariée.

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

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation du congé de maternité de 6 semaines.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire durant 12 semaines. La salariée à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire durant 12 semaines. Si la salariée est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

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. Ce congé peut être réparti entre les 2 conjoints et il doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé ci-haut a droit à un congé de 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

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

4. Congé parental

La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficient de l'une des 2 options suivantes :

un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines qui commence au moment déterminé par la ou le salarié et se termine au plus tard 1 an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 an après que l'enfant lui a été confié

ou

un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 12 ans.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**L'Université de Sherbrooke (Sherbrooke)
et
L'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)
Unité « B »**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (230) 255
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 107; hommes : 148
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2006
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2010
- **Date de signature :** 21 décembre 2005

• Durée normale du travail

5 jours/sem., minimum de 35 heures/sem., maximum 40 heures/sem.

• Salaires

1. Professionnel de recherche I

1 ^{er} juin 2006	
	/année
éch. 0	32 697 \$ (31 868 \$)
éch. 10	50 782 \$ (49 495 \$)

2. Professionnel de recherche II, 122 salariés

1 ^{er} juin 2006	
	/année
éch. 0	32 697 \$ (31 868 \$)
éch. 20	60 676 \$ (59 138 \$)

3. Professionnel de recherche III

1 ^{er} juin 2006	
	/année
éch. 0	32 697 \$ (31 868 \$)
éch. 30	70 416 \$ (68 632 \$)

Augmentation générale

1 ^{er} juin 2006
2,6 %

N.B. Pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2010, l'Université indexera du même pourcentage d'augmentation les échelles de traitement conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 j/mois travaillé max. 23 jours/année	8 %

N.B. Le salarié engagé pour une période inférieure à 6 mois a droit à une indemnité de 8 % de son salaire brut gagné au cours de cette période.

Congés supplémentaires

Le professionnel qui a 21 ans et plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires de vacances.

• Droits parentaux

SALARIÉ QUI A EFFECTUÉ MOINS DE 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES

La ou le salarié qui a effectué moins de 2 400 heures rémunérées a droit au congé de maternité, au congé d'adoption et au congé parental prévus à la Loi sur les normes du travail.

1. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

2. 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.

SALARIÉ QUI A EFFECTUÉ 2 400 HEURES RÉMUNÉRÉES ET PLUS

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Elle peut en outre prolonger son congé de maternité par un congé sans solde de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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.

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

Elle a également droit à un congé lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité.

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

L'allocation de congé de maternité versée par les centres locaux d'emploi est soustraite des indemnités à être versées.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée a droit une indemnité égale à 93 % de son salaire durant 12 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui se déplace à l'extérieur du Québec pour adopter un enfant obtient un congé d'une durée de 10 semaines incluant la durée du voyage.

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

La ou le salarié qui adopte légalement l'enfant de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus a droit à 2 jours payés.

4. Congé parental

La ou le salarié peut se prévaloir du congé parental tel que prévu par la Loi sur les normes du travail.

Sur demande, la ou le salariée peut prolonger son congé de maternité, de paternité ou d'adoption par un congé sans solde d'une durée maximale d'un an ou par un congé partiel sans solde établi sur une période maximale d'un an.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

16

**Les Grillades Geno inc., Au Coq (Hull)
et
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de
Rôtisserie Au Coq — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 26 avril 2005
- **Échéance de la présente convention** : 26 avril 2006
- **Date de signature** : 5 mai 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem. maximum, 40 heures/sem.
- **Serveur à temps complet**
3, 4 ou 5 jours/sem., 30 heures/sem.

• **Salaires**

1. Livreur, serveur, *barmaid* et chauffeur livreur, 60 % des salariés

24 avril 2005

/heure
salaire minimum
(salaire minimum)

2. Rôtisseur et hôtesse

24 avril 2005

début	/heure 8,90 \$ (8,65 \$)
après 4 ans	9,63 \$ (9,38 \$)

N.B. Il existe un système de bonification au salaire payé au 15 décembre de chaque année pour le serveur et le livreur.

Augmentation générale

24 avril 2005

0,25 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 5 mai 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 24 avril 2005 au 5 mai 2005. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 5 mai 2005.

• **Primes**

Formation : 1 \$/heure — salarié désigné à l'entraînement d'un autre salarié

Responsabilité : 0,95 \$/heure — salarié ayant le plus d'ancienneté au travail et qui, en l'absence de personnel cadre ou d'un chef d'équipe, est affecté à l'ouverture ou à la fermeture du restaurant

Chef d'équipe : 1,25 \$/heure

• **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures : le salarié qui a complété plus d'un an d'ancienneté a droit, au moment de son anniversaire d'embauche et par la suite annuellement à la même date, à une indemnité pour le remplacement de ses chaussures équivalant à son nombre d'heures hebdomadaires multiplié par 2,50 \$

• **Jours fériés payés**

9 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde qui débute normalement 4 semaines avant l'accouchement ou à tout autre moment déterminé par le médecin. Le congé est d'une durée de 12 mois et la salariée peut le répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement.

À la suite du congé de maternité et si l'état de santé de son enfant l'exige, la salariée a droit à un congé sans solde d'une durée illimitée.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée de 12 mois pour s'occuper de son enfant. La mère a droit à ce congé à la suite du congé de maternité déjà prévu. Le père a droit à ce congé dès le jour de l'accouchement.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps complet a droit à des congés de maladie cumulés à raison de 0,5 journée/2 mois de travail.

Les jours non utilisés sont payés au salarié dans les 15 jours suivant la fin de la période de référence.

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 et des décrets composée de Daniel Ferland, Julie Giguère et Carole Julien, sous la supervision de Josée Marotte.