STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2006-03-21) 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 20

LES ENTENTES NÉGOCIÉES

Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signés ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 50 salariés (2006-03-21)

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
BOIS			
Contre-Plaqué Saint-Casimir inc. (Saint-Casimir)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	1	4
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Bowater Produits forestiers du Canada inc. (Mistassini)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1495 — FTQ	2	5
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Le Matériel industriel limitée (Rougemont)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 — FTQ	3	6
MACHINERIE (sauf électrique)			
Machineries Tenco (CDN) ltée (Saint-Valérien-de-Milton)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 — FTQ	4	7
Machines-outils Henri Liné inc. (Granby)	Le Syndicat de Machines-outils Henri Liné	5	9
Technologies avancées de fibres (AFT) inc. (Lennoxville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7531 — FTQ	6	10
PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES			
Graymont (QC) inc., usine de Joliette	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 710 — FTQ	7	11
CONSTRUCTION			
Peinture routière Estrie inc. (Sherbrooke)	L'Association des manœuvres interprovinciaux — FTQ	8	13
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
Le Réseau de transport de la Capitale (Québec)	Le Syndicat des salariés (ées) d'entretien du RTC — CSN	9	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
COMMERCE DE GROS Produits alimentaires, de boissons, de médicaments et de tabac Alex Coulombe Itée, division Trois-Rivières	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	10	16
COMMERCE DE GROS Articles de quincaillerie, de maté- riel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction Groupe BMR inc. (Longueuil et Boucherville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625 — FTQ	11	17
AUTRES SERVICES La Confédération des syndicats nationaux et ses organisations affiliées	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN	12	18
NOTES TECHNIQUES			20

**Contre-Plaqué Saint-Casimir inc. (Saint-Casimir)
et
La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs
d'usines, section locale 299 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - bois
 - **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (87) 73
 - **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12 % ; hommes : 88 %
 - **Statut de la convention :** renouvellement
 - **Catégorie de personnel :** production
 - **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2005
 - **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
 - **Date de signature :** 20 janvier 2006
 - **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- Gardien**
6 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Gardien et préparation au placage

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 13,22 \$ (12,82 \$)	/heure 13,62 \$	/heure 14,02 \$

2. Opérateur de chariot élévateur et autres occupations, 15 salariés

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 14,97 \$ (14,57 \$)	/heure 15,37 \$	/heure 15,77 \$

3. Mécanicien de maintenance

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 18,42 \$ (18,02 \$)	/heure 18,82 \$	/heure 19,22 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit 10 \$/heure et 10,50 \$/heure après 30 jours de travail. Après 90 jours de travail, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Le nouveau salarié affecté à l'inspection au placage reçoit 10 \$/heure, 10,50 \$/heure après 30 jours de travail et 11,50 \$/heure après 90 jours de travail. Après 6 mois, le salarié reçoit le taux de la classification « Préparation placage ». Après 12 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié inscrit sur la liste d'ancienneté le 1^{er} juillet 2005 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant égal à 0,40 \$/heure pour toutes les heures payées à partir du 1^{er} juillet 2005. La rétroactivité a été payée le 22 décembre 2005.

Indemnité de vie chère

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

Mode de calcul :

2006

Si l'augmentation de la moyenne arithmétique des indices mensuels pour la période de juillet 2005 à juin 2006 par rapport à celle pour la période de juillet 2004 à juin 2005 excède 4,5 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,20 \$/heure.

N.B. Le pourcentage résultant du calcul de l'indemnité de vie chère doit être appliqué sur le taux horaire moyen pondéré en vigueur le 30 juin 2006.

2007

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement :

Le montant déterminé par l'indexation, s'il y a lieu, est ajouté à l'augmentation générale déjà prévue les 1^{er} juillet 2006 et 1^{er} juillet 2007 respectivement.

• **Primes**

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
Soir : 0,50 \$/heure — sauf le mécanicien	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
Nuit : 0,60 \$/heure — sauf le mécanicien	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
Rotation : 1,35 \$/heure — mécanicien de l'équipe de jour pour une rotation à chaque semaine	1,40 \$/heure	1,45 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• **Allocations**

Chaussures de sécurité : (80 \$) 115 \$/période de 12 mois travaillés — salarié qui a complété sa période de probation

Lunettes de sécurité de prescription **[N]** : fournies par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés mobiles** **[N]**

2 jours/année

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié sur la dernière paie de décembre.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de paternité

(2) 3 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

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

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue à chaque paie pour un montant égal à celui du salarié permanent jusqu'à un maximum de (0,40 \$) 0,45 \$/heure travaillée, et ce, au compte REER du fonds de solidarité FTQ.

2

Bowater Produits forestiers du Canada inc. (Mistassini) et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1495 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - papier et produits en papier
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (198) 180
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 180
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 avril 2004
- **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2009
- **Date de signature :** 13 janvier 2006
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem. ou moyenne de 40 heures/sem.
Préposé à la centrale thermique
moyenne de 42 heures/sem.
Machiniste, soudeur-monteur, commis préposé aux pièces et inventaire, chef d'équipe électrique et [N] mécanique et limerie et salarié affecté aux projets
8,5 heures/quart, 42,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Nettoyeur-journalier et journalier hors-ligne

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 20,82 \$ (20,21 \$)	/heure 21,27 \$	/heure 21,70 \$	/heure 22,15 \$	/heure 22,59 \$

2. Mécanicien soudeur A, 1^{er} machiniste et soudeur-monteur, 32 salariés

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
/heure 24,91 \$ (24,18 \$)	/heure 25,36 \$	/heure 25,87 \$	/heure 26,32 \$	/heure 26,85 \$

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2004	1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007	1 ^{er} mai 2008
3 %	0,45 \$/heure	2 %	0,45 \$/heure	2 %

• **Primes**

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

Nuit : (0,60 \$) 0,70 \$/heure

Chef d'équipe : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

Remplaçant de contremaître : 8 % du plus haut taux supervisé

• **Allocations**

Lunettes de sécurité prescrites : coût défrayé par l'employeur selon les modalités prévues — salarié dont le port de telles lunettes est nécessaire

Outils personnels : remplacement des outils brisés au travail

Vêtements de travail :

50 \$/période complète de 6 mois, soit 120 jours travaillés — salarié permanent qui occupe les fonctions de mécanicien-soudeur/machinerie lourde et entretien, soudeur-monteur, machiniste et limeur

50 \$/année complète, soit 240 jours travaillés — électricien, ajusteur de raboteuse et homme d'utilité

L'employeur fournit certains vêtements de travail selon les modalités prévues.

• **Jours fériés payés**

(9) 10 jours/année

• **Congés mobiles**

2 jours/année — salarié permanent qui a travaillé au cours de l'année

(3 jours/année — salarié permanent qui a travaillé 1 mois et plus au cours de l'année [R])

N.B. Les jours non utilisés sont payables à la fin de l'année.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
9 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
(18) 17 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
23 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

Paie supplémentaire

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

• **Droits parentaux**

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Prime : payée à (100 %) 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Indemnité :

— salarié : (50 000 \$) 60 000 \$

— conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$

— enfant : (2 000 \$) 5 000 \$

— mort et mutilation accidentelles : (34 000 \$) 44 000 \$

— retraité :

5 000 \$ — salarié âgé de 65 ans et plus ou entre 55 ans et 64 ans s'il a 10 ans de service

2 500 \$ **N** — autres retraités

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à (100 % par le salarié) 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de (730 \$/sem. non imposable) 525 \$/sem. imposable pendant les 15 semaines d'assurance-emploi et un maximum de 550 \$/sem. imposable pour les autres semaines pour une période maximale de 52 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prime : payée à (100 %) 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Prestation : 60 % du salaire mensuel normal jusqu'à un maximum de (2 000 \$) 2 000 \$ imposable/mois, et ce, pour une période maximale de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou du départ pour la retraite

3. Assurance maladie

Prime : payée à (100 %) 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés : remboursement du coût d'une chambre semi-privée; remboursement à 80 % des médicaments après une franchise de 25 \$/protection familiale et **N** 25 \$/protection individuelle; remboursement à 80 % des frais d'un chiropraticien, maximum 400 \$/année; remboursement du coût de l'examen de la vue 1 fois/2 ans pour le salarié qui doit porter des verres correcteurs

4. Soins dentaires

Prime : (l'employeur paie 12,50 \$/mois/protection individuelle et 26,50 \$/mois/protection familiale) payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins de base jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne, à 50 % des frais pour prothèses jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année/personne et à 50 % des frais d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 000 \$ à vie/personne; remboursement selon le guide des tarifs des actes bucco-dentaires de l'année précédente

5. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie (4,5 %) 6 % de son revenu, 6,5 % à compter du 1^{er} janvier 2007, 7 % au 1^{er} janvier 2009 jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) et (6 %) 7 % de son revenu en excédent du MAGA.

À compter du 1^{er} janvier 2006, un nouveau régime à prestations déterminées et à cotisations déterminées est mis sur pied pour les salariés embauchés depuis le 1^{er} décembre 2005 et les salariés qui ne cotisent pas au régime existant depuis le 1^{er} décembre 2005. Le salarié verse 3,5 % de ses gains normaux, 5 % à compter du 1^{er} janvier 2007. L'employeur finance totalement le régime à prestations déterminées **N**.

Le Matériel industriel limitée (Rougemont)

et

Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414

— FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – fabrication des produits métalliques (sauf la machinerie et le matériel de transport)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (90) 82
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 27 ; hommes : 55
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2010
N.B. Les taux de salaires seront renégociés pour la période du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2010.
- **Date de signature :** 24 janvier 2006
- **Durée normale du travail**
(5) 4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Magasinier et autres occupations, 45 salariés

	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 9,45 \$ (9,17 \$)	/heure 9,69 \$	/heure 9,93 \$
après 24 mois	13,30 \$ (12,91 \$)	13,63 \$	13,97 \$

2. Technicien en mécanique et traceur

	1 ^{er} juin 2005	1 ^{er} juin 2006	1 ^{er} juin 2007
début	/heure 14,83 \$ (13,33 \$)	/heure 15,20 \$	/heure 15,58 \$
après 24 mois	18,05 \$ (17,52 \$)	18,50 \$	18,96 \$

Augmentation générale

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

Ajustement

Technicien en mécanique et traceur
au taux de début

1^{er} juin 2005
1,10 \$/heure

• Primes

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

Répartiteur : (0,50 \$) 0,75 \$/heure

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité : (130 \$/année) fournies par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

14 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
9 ans	3 sem.	7 %
13 ans	4 sem.	8 %
18 ans	4 sem.	9 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée qui a 1 an d'ancienneté et plus a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois, plus la période qui est prévue conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

2. Congé de naissance

5 jours, dont 2 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont 2 sont payés

N.B. Ce même congé s'applique lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine.

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 70 % par l'employeur pour la couverture d'assurance équivalente à la description détaillée du module « B » actuellement en vigueur. Le salarié défraie la différence entre le coût total de la couverture choisie par celui-ci et le coût défrayé par l'employeur. Tout ajout de bénéfice ou de couverture entraînant une hausse de la prime est entièrement à la charge du salarié.

1. Congés de maladie et/ou [N] mobiles

Le salarié qui a complété 1 an de service continu a droit à (3 jours de maladie payés) 27 heures payées en congés de maladie ou en congés mobiles, selon ses heures travaillées.

Les heures non utilisées au 31 décembre de chaque année sont remboursées au salarié au taux courant de l'année de référence. Le remboursement s'effectue vers le 15 janvier de l'année suivante.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse un montant maximum de 500 \$/année/salarié admissible, et ce, dans le plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

4

7

Machineries Tenco (CDN) Itée (Saint-Valérien-de-Milton) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – machinerie (sauf électrique)

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (66) 55

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 55

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 17 février 2006

• **Échéance de la présente convention :** 13 décembre 2010

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

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

• Salaires

1. Manœuvre, opérateur de scies et autres occupations

	14 déc. 2005	14 déc. 2006	14 déc. 2007	14 déc. 2008
début	/heure 15,93 \$	/heure 16,28 \$	/heure 16,66 \$	/heure 17,05 \$
après 24 mois	18,00 \$	18,40 \$	18,83 \$	19,27 \$

14 déc. 2009

/heure
17,45 \$
19,72 \$

2. Soudeur monteur I et autres occupations, 22 salariés

	14 déc. 2005	14 déc. 2006	14 déc. 2007	14 déc. 2008
début	/heure 16,83 \$	/heure 17,17 \$	/heure 17,52 \$	/heure 17,89 \$
après 60 mois	19,00 \$	19,38 \$	19,78 \$	20,20 \$

14 déc. 2009

/heure
18,30 \$
20,66 \$

3. Électromécanicien et autres occupations

	14 déc. 2005	14 déc. 2006	14 déc. 2007	14 déc. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	17,58 \$	17,89 \$	18,23 \$	18,58 \$
après 60 mois	19,85 \$	20,20 \$	20,58 \$	20,98 \$
14 déc. 2009				
	/heure			
	18,98 \$			
	21,43 \$			

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale*

	14 déc. 2005	14 déc. 2006	14 déc. 2007	14 déc. 2008	14 déc. 2009
0,35 \$/heure	0,35 \$/heure ¹	0,38 \$/heure ¹	0,40 \$/heure ¹	0,45 \$/heure ⁶	0,46 \$/heure ²
	0,38 \$/heure ²	0,40 \$/heure ²	0,42 \$/heure ⁴	0,43 \$/heure ⁵	
	0,40 \$/heure ³	0,43 \$/heure ³	0,43 \$/heure ³	0,44 \$/heure ³	

¹ Groupe 1

² Groupes 2 & 3

³ Groupe 4

⁴ Groupe 2

⁵ Groupe 3

⁶ Groupes 1 & 4

* Accordée sur le maximum de l'échelle salariale.

N.B. Les groupes correspondent aux classifications suivantes :

Groupe	Classifications
1	Installateur monteur I, préposé à la maintenance, électromécanicien et opérateur de presse plieuse
2	Soudeur monteur I, peintre I et installateur monteur II
3	Assembleur monteur, peintre II, opérateur de plasma, opérateur de perceuse et opérateur de sablage
4	Soudeur monteur II, opérateur de cisailles, opérateur de scies, préposé à l'entreposage et manœuvre

• Primes

Soir : 0,30 \$/heure — de 15 h à 23 h

Nuit : 0,50 \$/heure — de 23 h à 7 h

Chef de groupe : 1,20 \$/heure

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : l'employeur paie 100 % du coût des lunettes si le salarié se les procure chez le ou les opticiens approuvés par l'employeur. Dans le cas où le salarié se procure les lunettes chez un opticien différent, l'employeur paie, au maximum, un montant représentant la moyenne du prix qu'il paie normalement, et ce, selon les modalités prévues.

• Jours fériés payés

(12) 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 %
15 ans	5 sem.	(taux normal ou) 10 %

• Droits parentaux **N**

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. 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 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.

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 pour 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 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

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La contribution du salarié sert d'abord à payer la prime de l'assurance salaire de courte durée et, s'il en reste, à payer la prime de l'assurance salaire de longue durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 1 \$ pour chaque dollar investi par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 200 \$/année/salarié. Ce paiement s'effectue le 31 décembre de chaque année.

Machines-outils Henri Liné inc. (Granby)
et
Le Syndicat de Machines-outils Henri Liné

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Industries manufacturières – machinerie (sauf électrique)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 52
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 52
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 septembre 2005
N.B. Au 1^{er} octobre 2006, les parties se rencontreront pour une réouverture sur les salaires.
- **Échéance de la présente convention :** 30 septembre 2008
- **Date de signature :** 6 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
8, 9 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manœuvre et autres occupations

1^{er} oct. 2005

/heure
10,00 \$

2. Monteur, 12 salariés

1^{er} oct. 2005

/heure
19,00 \$

3. Monteur responsable et soudeur responsable

1^{er} oct. 2005

/heure
23,50 \$

N.B.

Les taux mentionnés à la convention collective sont des taux horaire minimum.

Le nouveau salarié reçoit 0,25 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification, et ce, pendant la durée de sa période de probation. Une fois sa période de probation complétée, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1^{er} oct. 2005

0,44 \$/heure

N.B. Le montant de l'augmentation générale a été accordé à chacune des classifications en calculant un pourcentage sur la moyenne de la masse salariale, soit 2 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 octobre 2005 au 6 décembre 2005.

- **Primes**

Soir : 30 \$/semaine

- **Allocations**

Lunettes de sécurité de prescription: l'employeur paie 100 % de la prescription à raison de 1 fois/année. De plus, l'employeur paie 50 \$/période de 2 ans pour les montures de sécurité.

Chaussures de sécurité:

(150 \$) 160 \$/année — soudure

(125 \$) 130 \$/année — autres salariés

N.B. Dans le cas d'une utilisation intensive pour le soudeur, chantier particulier, ce montant peut atteindre 260 \$ ou 320 \$ sur présentation de la paire usagée.

Tenues de travail: (3 tenues/année) 80 \$/année

Assurance contre l'incendie et le vol des outils personnels: l'employeur paie la prime pour la protection du coffre ou partie du coffre d'outils du salarié concerné.

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés mobiles**

Le salarié qui a terminé sa période de probation a droit à 0,5 jour/mois complet jusqu'à un maximum de 6 jours/année.

Les jours non utilisés sont payés au salarié à 100 % du salaire avec la dernière paie du mois de juillet.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
2 ans	2 sem. + 2 jours	4,8 %
3 ans	3 sem.	6,0 %
10 ans	4 sem.	8,0 %
15 ans	5 sem.	11,0 %
25 ans	6 sem.	12,0 %

- **Droits parentaux**

1. Congé de naissance

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

N.B. Dans le cas de naissance de jumeaux ou de triplés, le salarié a droit à 3 jours payés.

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 ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

N.B. Dans le cas d'adoption de jumeaux ou de triplés, le salarié a droit à 3 jours payés.

• Avantages sociaux

1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur cotise pour un montant égal à un pourcentage établi d'après l'ancienneté du salarié selon le tableau suivant:

Ancienneté	Cotisation
1 an	(1,5 %) 2 %
5 ans	(2,5 %) 3 %
10 ans	(3,5 %) 4 %

N.B. Le montant maximum payé par l'employeur est de (1 750 \$) 2 000 \$/année/salarié participant.

6

Technologies avancées de fibres (AFT) inc. (Lennoxville) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7531 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - machinerie (sauf électrique)
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (150) 126
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 126
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 21 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 21 septembre 2011
- **Date de signature :** 1^{er} décembre 2005
- **Durée normale du travail**
(8) 7,5 heures/j, (40) 37,5 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

(24) 30,5 heures/sem., payées pour (40) 37,5 heures

• Salaires

1. Journalier

	22 sept. 2005	22 sept. 2007	22 sept. 2008	22 sept. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	12,87 \$ (12,87 \$)	13,24 \$	13,62 \$	14,01 \$
max.	15,87 \$ (15,87 \$)	16,24 \$	16,62 \$	17,01 \$
	22 sept. 2010			
	/heure			
min.	14,41 \$			
max.	17,41 \$			

2. Magasinier et autres occupations, 31 salariés

	22 sept. 2005	22 sept. 2007	22 sept. 2008	22 sept. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	16,03 \$ (16,03 \$)	16,40 \$	16,78 \$	17,17 \$
max.	19,03 \$ (19,03 \$)	19,40 \$	19,78 \$	20,17 \$

22 sept. 2010

	/heure
min.	17,57 \$
max.	20,57 \$

3. Électricien 1 et **N** électromécanicien

	22 sept. 2005	22 sept. 2007	22 sept. 2008	22 sept. 2009
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	18,09 \$ (18,09 \$)	18,46 \$	18,84 \$	19,23 \$
max.	21,09 \$ (21,09 \$)	21,46 \$	21,84 \$	22,23 \$

22 sept. 2010

	/heure
min.	19,63 \$
max.	22,63 \$

N.B. Le taux minimum de la classe est inférieur de 3 \$ au taux maximum avec une progression de 0,75 \$/6 mois, et ce, jusqu'au maximum de la classe. Le taux applicable au niveau de la classe est révisé à la date des augmentations annuelles subséquentes.

Augmentation générale

22 sept. 2007	22 sept. 2008	22 sept. 2009	22 sept. 2010
2 %*	2 %*	2 %*	2 %*

* et 1 % si 28 % du BAIIA atteint

• Indemnité de vie chère

Référence : Statistiques Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Indice de base : 2009-2010 — août 2008
2010-2011 — août 2009

Mode de calcul

2009-2010

Si l'augmentation de l'IPC d'août 2009 par rapport à celui d'août 2008 excède 2 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

2010-2011

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé sera intégré aux taux de salaire le 22 septembre 2009 et le 22 septembre 2010 respectivement.

• Primes

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : (0,65) 0,77 \$/heure

	2006-2007	2007-2011
	0,89 \$/heure	1 \$/heure

• Allocations

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées au besoin par l'employeur lorsque requis. Le remplacement est fait jusqu'à un maximum de 100 \$/paire.

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

Lunettes de sécurité : remboursement à 100 % du coût des lentilles et un maximum de 40 \$/année pour la monture au besoin; remboursement des verres anti-reflets jusqu'à un maximum de (30 \$) 34,20 \$/24 mois.

De plus, l'employeur défraie le coût de remplacement et de réparation des lunettes de sécurité d'ordonnance endommagées pendant le travail à l'usine ainsi que le coût de l'examen de la vue.

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée
1 an	2 sem.
5 ans	3 sem.
10 ans	(3) 4 sem.
(11 ans R)	(3 sem. R)
(12 ans R)	(4 sem. R)
15 ans N	5 sem.
20 ans	(5) 6 sem.

Années de service	Indemnité*
1 an	4,0 % ou (80) 75 fois le taux horaire normal
5 ans	6,0 % ou (120) 112,5 fois le taux horaire normal
10 ans	(7,0) 8,0 % ou (140) 150 fois le taux horaire normal
(11 ans R)	(7,5 % ou 150 fois le taux horaire normal R)
(12 ans R)	(8,0 % ou 160 fois le taux horaire normal R)
15 ans N	10,0 % ou 187,5 fois le taux horaire normal
20 ans	(11,0) 12,0 % ou (220) 225 fois le taux horaire normal

* Soit le plus élevé des deux.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à (100 %) 80 % par l'employeur à l'exception de l'assurance salaire de longue durée et des assurances facultatives qui sont payées à 100 % par le salarié

1. Assurance vie

RÉGIME DE BASE

Indemnité :
salarié — 100 % du salaire annuel

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire

N.B. L'assurance couvre le salarié dans les cas d'hospitalisation, de maladie et d'accident hors travail d'une durée de 1 jour à 6 mois.

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel

Début : pour une invalidité de plus de 6 mois

3. Assurance maladie

Frais assurés : les frais d'hospitalisation et médicaux sont majoritairement remboursés à 90 %

4. Soins dentaires

Frais assurés : les frais sont remboursés majoritairement à 90 % jusqu'à un maximum de 1 500 \$/personne assurée/année civile

N.B. Le régime de soins dentaires comprend le coût des pièces et accessoires nécessaires à l'installation normale d'une prothèse dentaire pour le salarié admissible.

5. (Régime de retraite **R)**

7

Graymont (QC) inc., usine de Joliette et Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 710 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – produits minéraux non métalliques

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (83) 80

• **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 80

• **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 :** 2 décembre 2005

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

Opération des fours rotatifs
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

N.B. L'horaire de 12 heures/j est basé sur une période de 4 semaines pendant laquelle le salarié travaille 168 heures dont 32 heures sont payables à temps et demi.

• **Salaires**

1. Manoeuvre

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 22,55 \$ (21,95 \$)	/heure 23,25 \$	/heure 24,00 \$

2. Chauffeur de camion et chauffeur de citerne, 12 salariés

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 22,91 \$ (22,31 \$)	/heure 23,61 \$	/heure 24,36 \$

3. Électricien « A2 »

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
/heure 24,27 \$ (23,67 \$)	/heure 24,97 \$	/heure 25,72 \$

N.B. Les nouveaux salariés du service de l'entretien soit le soudeur, le préposé à la réparation, le préposé à l'entretien préventif, le chef mécanicien, le mécanicien, l'électricien et l'électricien « A2 » reçoivent 0,35 \$/heure de moins que le taux prévu à leur classification respective. Après 6 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mai 2005	1 ^{er} mai 2006	1 ^{er} mai 2007
0,60 \$/heure	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payés dans la période du 1^{er} mai 2005 au 2 décembre 2005.

• Primes

Soir : (0,70 \$) 0,75 \$/heure	<u>1^{er} mai 2006</u>	
	0,80 \$/heure	
Nuit : (0,90 \$) 1 \$/heure	<u>1^{er} mai 2006</u>	<u>1^{er} mai 2007</u>
	1,05 \$/heure	1,10 \$/heure

Chargement des conteneurs : 0,50 \$/heure, pour une durée minimale de 4 heures

Meneur : 0,65 \$/heure de plus que le taux maximum de la section

Nettoyage : 0,85 \$/heure — salarié affecté au nettoyage du récupérateur de poussière à sec et au changement des sacs

• Allocations

Équipement de travail : fourni par l'employeur selon les modalités prévues

Bottines de sécurité : 120 \$/année pour l'achat d'une paire ou 180 \$/année pour le salarié qui a besoin de 2 paires

2 déc. 2005

190 \$ maximum/année

— salarié qui a (1 an d'ancienneté) terminé sa période de probation

Vêtements de travail :

70 \$/année — salarié de production
(100 \$) 150 \$/année — salarié de l'entretien, sauf le mécanicien mobile

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congé mobile

1 jour/année

• Congés annuels payés

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

• Paie supplémentaire

Le salarié qui a 22 ans et plus de service a droit à 1 semaine supplémentaire de paie, soit 40 fois le taux horaire.

• Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25 ans de service a droit à des congés annuels payés supplémentaires dans l'année où il atteint :

Âge	Durée
60 ans	1 semaine
61 ans	2 semaines
62 ans	3 semaines
63 ans	4 semaines
64 ans	5 semaines

• Droits parentaux

1. Congé de naissance

2 jours payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

2. Congé d'adoption

2 jours payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

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

3. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Indemnité :

- salarié : 1,5 fois le salaire annuel
- mort et mutilation accidentelles : 1,5 fois le salaire annuel
- conjoint : (5 000 \$) 10 000 \$
- enfant : (3 000 \$) 5 000 \$

N.B. Le salarié retraité est couvert par l'assurance vie à raison de 25 % de moins que l'indemnité prévue à la date de son 2^e anniversaire de la prise de retraite, 50 % de moins au 3^e anniversaire, 50 % de moins au 4^e anniversaire et 75 % de moins au 5^e anniversaire.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire, sans maximum, pour une durée maximale de 26 semaines. Le salaire est ajusté au dollar près.

Début : 1^{er} jour, accident, hospitalisation et maladie exigeant un arrêt de 3 semaines consécutives et plus; 4^e jour, autre maladie

LONGUE DURÉE

Prime : payée à 100 % par le salarié

Prestation : 50 % du salaire hebdomadaire pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 60 ans.

N.B. L'assurance salaire de longue durée est indexée à chaque année d'un maximum de 3 %.

3. Assurance maladie

Prime : payée à 100 % par l'employeur

Frais assurés : remboursement des frais admissibles de médical majeur après une franchise de 25 \$ jusqu'à un maximum de 10 000 \$/personne/3 années consécutives; remboursement à 80 % des médicaments admissibles après une franchise de 25 \$/protection individuelle et de 50 \$/protection familiale.

N.B. À compter du 2 décembre 2005, les frais de psychologue sont remboursés à 50 % jusqu'à un maximum de 500 \$/année civile.

3. Soins dentaires

Prime : payée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié
RÉGIME DE BASE

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles pour diagnostic, thérapeutique préventive, chirurgie buccale, restauration dentaire mineure, réparation d'une prothèse existante, endodontie et périodontie

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais pour traitement de couronnes et incrustations y compris les obturations en or, les revêtements de porcelaine lorsque d'autres matériaux ne conviennent pas, les nouvelles prothèses existantes et plusieurs autres frais admissibles; remboursement à 50 % des frais pour traitements d'orthodontie.

3. Soins oculaires

Prime : l'employeur paie 6,53 \$/mois/protection familiale seulement

Frais assurés : remboursement maximum de 150 \$/période de 2 ans pour le salarié, son conjoint et les enfants de 18 ans et plus à charge sur présentation d'une attestation montrant le statut d'étudiant de l'enfant, et ce, pour les lentilles cornéennes ou les lunettes à monture. De plus, l'employeur paie jusqu'à un maximum de 150 \$/année pour des lentilles cornéennes ou des lunettes à montures des enfants du salarié âgés de moins de 18 ans

4. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

8

Peinture routière Estrie inc. (Sherbrooke) et L'Association des manoeuvres interprovinciaux — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 74
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12 ; hommes : 62
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
- **Date de signature :** 12 janvier 2006
N.B. Plusieurs clauses de cette convention réfèrent aux dispositions du décret sur les agents de sécurité.
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier

12 janv. 2006	25 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 10,05 \$	/heure 10,25 \$	/heure 10,45 \$

2. Signaleur, 50 salariés

12 janv. 2006	25 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 13,25 \$*	/heure 13,55 \$*	/heure 13,85 \$*

3. Camionneur « classe I »

12 janv. 2006	25 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 13,40 \$	/heure 13,65 \$	/heure 13,90 \$

* Incluant la prime prévue lors du début du travail sur le chantier.

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,20 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification, 0,10 \$/heure de moins après 800 heures. Après 1 600 heures, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

25 juin 2006	1 ^{er} juill. 2007
2 %	2 %

• Primes

Détenteur d'une carte de compétence « AQTR 2 »: 1 \$/heure — lorsque exigé par le client et le ministère du Transport du Québec.

• Allocations

Chaussures de sécurité :

0,08 \$/heure normale travaillée — signaleur et patrouilleur
0,06 \$/heure normale travaillée — autres salariés

N.B. Les montants sont payés par l'employeur à raison de 2 fois/année.

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

• Jours fériés payés

9 jours/année

• Congés annuels payés

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

¹ Continues

² Dont 2 semaines continues

• 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 si le salarié justifie de 60 jours de service continu

3. Congé d'adoption

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

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

• Avantages sociaux

1. Congés de maladie

Le salarié permanent accumule en congé de maladie ou d'accident, 2 % de son salaire gagné pour les heures travaillées.

Le salarié permanent encore à l'emploi le 31 octobre de chaque année a droit au solde de son montant accumulé en congé de maladie et d'accident qui lui est payé au plus tard le 10 décembre suivant.

9

Le Réseau de transport de la Capitale (Québec) et Le Syndicat des salariés (ées) d'entretien du RTC — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Transport et entreposage
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (210) 230
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12; hommes : 218
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : salariés de garage
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2010
- **Date de signature** : 21 novembre 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Horaire 4/3

10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Apprenti 1^{re} année/entretien des véhicules et apprenti 1^{re} année/soudeurs

	1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	30 déc. 2006	29 déc. 2007
min.	/heure 14,13 \$ (13,85 \$)	/heure 14,63 \$	/heure 15,07 \$	/heure 15,37 \$
max.	20,19 \$ (19,79 \$)	20,90 \$	21,53 \$	21,96 \$
27 déc. 2008 26 déc. 2009				
	/heure 15,72 \$ 22,45 \$	/heure 16,11 \$ 23,01 \$		

2. Compagnon classe « A »/entretien des véhicules et autres occupations, 89 salariés

	1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	30 déc. 2006	29 déc. 2007
min.	/heure 17,13 \$ (16,79 \$)	/heure 17,74 \$	/heure 18,27 \$	/heure 18,64 \$
max.	24,47 \$ (23,99 \$)	25,33 \$	26,09 \$	26,61 \$
27 déc. 2008 26 déc. 2009				
	/heure 19,06 \$ 27,21 \$	/heure 19,54 \$ 27,89 \$		

3. Résident/entretien des véhicules et compagnon/formateurs

	1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	30 déc. 2006	29 déc. 2007
min.	/heure 18,83 \$ (18,46 \$)	/heure 19,49 \$	/heure 20,07 \$	/heure 20,47 \$
max.	26,90 \$ (26,37 \$)	27,84 \$	28,68 \$	29,25 \$
27 déc. 2008 26 déc. 2009				
	/heure 20,93 \$ 29,91 \$	/heure 21,45 \$ 30,66 \$		

Augmentation générale

1 ^{er} janv. 2005	31 déc. 2005	30 déc. 2006	29 déc. 2007	27 déc. 2008
2 %	2,25 %	3 %	2 %	2,25 %

26 déc. 2009

2,5 %

Ajustements

1 ^{er} oct. 2005	31 déc. 2005
0,5 %	0,75 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 1^{er} janvier 2005 ou entré à l'emploi par la suite et qui l'est encore au 21 novembre 2005, les ayants droit et le salarié retraité ou promu à d'autres fonctions en dehors de l'unité de négociation ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 21 novembre 2005. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 21 novembre 2005.

• Primes

Soir : 0,95 \$/heure

Nuit : 1,20 \$/heure

Dimanche : 25 % du taux normal

Équipe rotative : 0,90 \$/heure

Changement d'horaire : 75 % du taux de base — pour le premier jour de travail, lorsque demandé par l'employeur

Qualificateur : 8 % du salaire de base/heure travaillée — compagnon électricien à la section des Immeubles détenant la licence « A-2 »

Entraînement d'un salarié : 1 \$/heure; ne s'applique pas au compagnon lors de l'entraînement d'un apprenti à la section des freins lorsque ce dernier y travaille pour cumuler des heures en vue de l'obtention de carte de compétence

Prime trimestrielle : 181 \$

2006	2007	2008	2009	2010
196 \$	211 \$	224 \$	237 \$	252 \$

Le montant est réduit de 13,87 \$, 15,02 \$ à compter de 2006, 16,17 \$ en 2007, 17,16 \$ en 2008, 18,16 \$ en 2009 et 19,31 \$ en 2010 lors d'une absence de 5 jours à l'exception des absences pour activités syndicales, vacances, jours fériés payés, congés mobiles, certains congés sociaux et parentaux.

• Allocations

Vêtements de travail : fournis par l'employeur lorsque requis

Outils personnels : 500 \$/année — salarié permanent de la catégorie métiers, compagnons, apprentis et graisseurs à l'exception des magasiniers et commis à la planification classe II

Chaussures de sécurité : fournies par l'employeur

Lunettes de sécurité : (250 \$ maximum/2 ans) fournies et remplacées par l'employeur

Assurance contre l'incendie et le vol — outils : prime payée par l'employeur

Nettoyage de vêtements : 325 \$/année

• Jours fériés payés

11 jours/année

• Congés mobiles

4 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après 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 ou en tout temps sur recommandation médicale.

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 5 semaines après la date de l'accouchement. Pendant ces 5 semaines, la salariée reçoit 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

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 aux bénéfices du régime d'assurance salaire.

De plus, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 52 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence

prévu au régime d'assurance emploi; à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des 15 semaines de prestations.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont 3 sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à (51 %) 54 % par l'employeur et à (49 %) 46 % par le salarié; la prime d'assurance vie pour le retraité est payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 1,5 fois le salaire annuel de base

— mort accidentelle ou mutilation : 5 000 \$, salarié actif

— retraité à l'emploi le 1^{er} janvier 1971 : 50 % du montant d'assurance en vigueur le 1^{er} janvier 1971

— autre retraité et salarié de 65 ans et plus : 10 000 \$

2. Congés de maladie

Le salarié qui a 91 jours de service continu a droit au 1^{er} janvier de chaque année à un crédit de 6 jours.

Les jours ou fractions de jour non utilisés sont monnayables au 31 décembre de chaque année.

À la fin de l'année en cours, le salarié qui n'a utilisé aucun des 6 jours de congé de maladie reçoit une compensation supplémentaire équivalant à 2 jours de travail.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire brut pour une durée maximale de 17 semaines

Début : à la 41^e heure d'absence

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire brut mensuel au début de l'invalidité, et ce, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de la retraite

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 90 % des médicaments prescrits jusqu'à concurrence de 1 000 \$/année, l'excédent est remboursé à 100 %; coût d'une chambre semi-privée sans limite quant au nombre de jours; frais de chiropractie, acupuncture et physiothérapie, 15 \$ maximum/visite et 30 \$ maximum/radiographie jusqu'à un maximum de 350 \$/personne/année pour l'ensemble des frais et honoraires encourus; remboursement de tous les frais d'ambulance

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais courants et à 50 % des frais de restauration jusqu'à concurrence de 1 000 \$/année/personne

6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié participant paie 6 % de son salaire jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du RRQ, 3,8 % de l'excédent jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) et 6 % de son salaire excédant le MGA; l'employeur paie 6 % du salaire du participant jusqu'à concurrence de l'exemption générale au sens du RRQ, 3,8 % de l'excédent jusqu'au MGA et 6 % du salaire du salarié participant excédant le MGA.

Le salarié a droit à un boni de mise à la retraite de 35 \$/année de service travaillée lors de son départ à la retraite.

**Alex Coulombe ltée, division Trois-Rivières
et
L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et
ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Commerce de gros – produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 50
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et ventes
- **Échéance de la convention précédente:** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :**
31 décembre 2007
- **Date de signature :** 19 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Équipe de soir/ salarié de l'intérieur et N livraison des produits**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Agent de commercialisation et préposé à la mise en marché**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Livraison d'équipement**
10 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Manœuvre, aide livreur et préposé au chargement de soir, 50 % des salariés

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

/heure	/heure	/heure
22,47 \$	22,97 \$	23,47 \$
(21,97 \$)		

2. Agent de commercialisation

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

/heure	/heure	/heure
25,02 \$	25,52 \$	26,02 \$
(24,52 \$)		

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 19 décembre 2005.

• Primes

Soir : 0,95 \$/heure

Nuit : 1,25 \$/heure

Samedi et/ou dimanche : 1,25 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

• Allocations

Bottes ou souliers de sécurité : 105 \$/année — salarié permanent

N.B. L'employeur paie les taxes en surplus du montant alloué.

Lunettes de sécurité de prescription : coût initial d'une paire de lunettes défrayé par l'employeur lorsque requis

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

• Jours fériés payés

13 jours/an

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de 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

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

Prime : payée à 81 % par l'employeur et à 19 % par le salarié qui a complété sa période de probation. La participation du salarié sert d'abord à payer la prime de l'assurance salaire de longue durée.

Pour les années 2006 et 2007, le taux de la prime payée par l'employeur et le salarié est celui de 2005 moins 21,25 %.

À partir de 2008, toute fluctuation des coûts d'assurance liée à une modification de taux sera partagée 50/50 par l'employeur et le salarié.

1. Assurance vie

- salarié: 15 000 \$
- mort et mutilation accidentelles: 15 000 \$
- conjoint: 2 000 \$
- enfant: 1 000 \$

2. Congés de maladie ou personnels

Le salarié permanent qui a 1 an et plus de service continu au 1^{er} janvier de chaque année a droit à un crédit équivalant à 4 heures/mois travaillé dans les 12 mois précédents.

Les jours non utilisés sont payés au salarié avant le 15 février de chaque année.

Le salarié qui, à la fin d'une année, a un minimum de 40 heures de crédit accumulées, peut demander de prendre une semaine de congé pendant l'année suivante à une date située entre le 15 février et le 1^{er} juin ou entre le 15 septembre et le 10 décembre. Cette semaine est rémunérée selon le taux de salaire normal de l'occupation en vigueur pour l'année précédente.

N.B. Le crédit du salarié permanent qui n'a pas accompli 1 année complète de service continu au 1^{er} janvier est de 4 heures/mois au cours duquel il y a eu une présence au travail dans les 12 mois précédents.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire normal, maximum 570 \$/semaine, pour une durée maximale de 52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire normal, maximum 3 000 \$/mois, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée pour le salarié et les personnes à charge; remboursement à 80 % des frais admissibles sans franchise pour le salarié et les personnes à charge jusqu'à un maximum de 1 000 \$/année civile/personne assurée

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais ordinaires admissibles après un franchise de 25 \$/année/membre ou famille

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Régime canadien des Teamsters, division liqueurs, pour un montant de 1,25 \$/heure travaillée/salarié, 1,35 \$ à compter de la 1^{re} semaine de

janvier 2005, 1,45 \$ à la 1^{re} semaine de janvier 2006 et 1,55 \$ à la 1^{re} semaine de janvier 2007; le salarié contribue pour un montant de 1,40 \$/heure travaillée, 1,45 \$ à compter de la 1^{re} semaine de janvier 2005, 1,50 \$ à la 1^{re} semaine de janvier 2006 et 1,55 \$ à la 1^{re} semaine de janvier 2007.

La cotisation de l'employeur et celle du salarié sont payables sous réserve d'un maximum de 40 heures/semaine.

11

**Groupe BMR inc. (Longueuil et Boucherville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625
— FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** Commerce de gros – articles de quincaillerie, de matériel de plomberie et de chauffage et de matériaux de construction
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 78
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12 ; hommes : 66
- **Statut de la convention :** première convention
- **Catégorie de personnel :** hommes d'entrepôt et camionneur
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 1^{er} janvier 2006
- **Durée normale du travail**
maximum 5 jours/sem., 40 heures/sem.
- **Camionneur**
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Manutentionnaire, 70 salariés

1 ^{er} janv. 2006	
	/heure
début	10,50 \$
après 8 320 heures	14,25 \$

2. Camionneur

1 ^{er} janv. 2006	
	/heure
début	14,00 \$
après 8 320 heures	15,25 \$

N.B. À titre de progression, le salarié qui a atteint le maximum de l'échelle au 31 décembre 2006 ou 2007 reçoit le 1^{er} janvier 2007 ou 2008, selon le cas, le taux horaire de 14,53 \$ pour le travail d'entrepôt et de 15,55 \$ pour le chauffeur.

Les salariés qui ont atteint les taux horaires de 14,53 \$ et de 15,55 \$ au 31 décembre 2007 reçoivent le 1^{er} janvier 2008, 14,83 \$/heure et 15,86 \$/heure respectivement.

Boni de signature

Le salarié qui a complété sa période de probation au 1^{er} janvier 2006 a droit à un boni selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
1 an et moins	150 \$
plus de 1 an	400 \$

• **Primes**

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 1 \$/heure

Chef d'équipe: 1 \$/heure

• **Allocations**

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Bottes et/ou souliers de sécurité : 125 \$/année incluant les taxes — salarié de l'entrepôt

Bottes d'hiver: 115 \$/année — salarié qui doit travailler à l'extérieur et chauffeur

Lunettes de sécurité de prescription: maximum 200 \$/période de 2 ans/personne assurée

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

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

3. Congé de naissance

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

4. Congé d'adoption

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à une banque de congés de maladie de 4 jours.

Les jours non utilisés au 31 décembre sont payés au salarié dans les 15 jours suivant.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 50 % du montant payé par le salarié jusqu'à un maximum de 2,5 % du salaire du salarié, et ce, dans un REER collectif.

12

La Confédération des syndicats nationaux et ses organisations affiliées et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Autres services
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (600) 668
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 345 ; hommes : 323
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mai 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 mai 2007
- **Date de signature** : 8 novembre 2005

• **Durée normale du travail**

Salariés de bureau et salariés de l'imprimerie
6,5 heures/j, 32,5 heures/sem.

Salariés des immeubles
7 heures/j, 35 heures/sem.

Conseillers syndicaux
déterminé par les nécessités du service

• **Salaires**

1. Secrétaire et autres occupations

1 ^{er} juin 2005	
/an	
min.	44 948 \$ (43 925 \$)
max.	48 525 \$ (47 420 \$)

2. Conseiller syndical, 430 salariés

1 ^{er} juin 2005	
/an	
min.	59 998 \$ (58 632 \$)
max.	65 091 \$ (63 609 \$)

• **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC région de Montréal, 1992 = 100

Indice de base : 2005 — avril 2004
2006 — avril 2005

2005

Mode de calcul : Le pourcentage d'augmentation de l'IPC d'avril 2005 par rapport à celui d'avril 2004 est payé jusqu'à un maximum de 10 %.

2006

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est intégré aux taux de salaire les 1^{er} juin 2005 et 1^{er} juin 2006 respectivement. De plus, un montant forfaitaire est versé pour compenser la perte du pouvoir d'achat au cours de l'année précédente.

• Jours fériés payés

9 jours/année + la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier

• Congés personnels

5 jours payés/année

• Congés annuels payés

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

Paie supplémentaire

En plus de l'indemnité de vacances, le salarié a droit à un pécule équivalant à 4 semaines de salaire.

• 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. Elle peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

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.

Lors d'une interruption de grossesse, la salariée a droit à 5 jours de congé payé.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

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

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée à plein temps qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base pour une durée de 10 semaines.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début du congé a droit à 95 % de son salaire hebdomadaire de base durant 10 semaines. Si elle est exonérée des

cotisations au régime de retraite et d'assurance emploi, l'indemnité est fixée à 93 %.

2. Congé de paternité

5 jours payés

3. Congé d'adoption

5 jours payés

De plus, la ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé avec traitement de 10 semaines consécutives. Ce congé s'applique à un seul des conjoints ou peut être partagé entre les deux lorsque les deux travaillent chez l'employeur.

4. Congé parental

La ou le salarié admissible à l'assurance emploi a droit à 60 % de son traitement de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi; à la différence entre 60 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du régime d'assurance emploi pour chacune des semaines où il reçoit lesdites prestations. Ce congé s'applique à un seul des conjoints ou peut être partagé entre les deux lorsque les deux travaillent chez l'employeur.

N.B. Ce régime a pris fin avec l'introduction du régime québécois d'assurance parentale.

À la suite du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans.

5. Congé pour responsabilités familiales et parentales **N**

5 jours payés/année

6. Congé de compassion **N**

La ou le salarié peut s'absenter du travail pour une période n'excédant pas 8 semaines pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de sa famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer le décès de cette personne dans un délai de 26 semaines.

La ou le salarié admissible à l'assurance emploi a droit à une indemnité égale à 60 % de son traitement de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi et à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 60 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation reçue pour chacune des semaines où il reçoit ladite prestation.

La ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde pour une période n'excédant pas 12 semaines sur une période de 12 mois pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de sa famille en raison d'une maladie grave ou d'un grave accident. Cette absence peut être fractionnée. Dans le cas de soins ou de soutien à donner à son enfant mineur, l'absence peut être prolongée jusqu'à 104 semaines.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur. L'employeur et le syndicat sont copreneurs. Il comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte et de longue durée et des soins dentaires.

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Congés de maladie

L'employeur maintient le traitement du salarié pendant les premiers 30 jours d'invalidité du salarié.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 85 % du salaire pour une période de 24 mois

Début : à la 31^e journée d'invalidité

LONGUE DURÉE

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

3. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Ce régime comprend des programmes particuliers favorisant la retraite progressive, la pré-retraite et la rétention du personnel.

Cotisation : l'employeur contribue pour 19,02 % du salaire de base du salarié et le salarié contribue pour 5,38 % de son salaire de base.

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.