

STATISTIQUE – TRAVAIL

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

Les ententes négociées (2006-04-24) 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 36

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 (2006-04-24)

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

Employeur	Syndicat	N°	Page
ALIMENTS			
Metro Richelieu inc., division Bœuf Mérite Montréal	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P — FTQ	1	5
PRODUITS EN MATIÈRE PLASTIQUE			
Matra Plast inc. (Berthierville)	Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ	2	6
PRODUITS TEXTILES			
AstenJohnson (Salaberry-de-Valleyfield)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 1004 — FTQ	3	7
BOIS			
Denla inc. (Deauville)	La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 — FTQ	4	9
Chassé inc. (Sainte-Marie-de-Beauce)	Le Syndicat des salariés de palettes Chassé — CSD	5	10
Stella-Jones inc. Delson, Québec	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 122 — FTQ	6	11
MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT			
Roméo Laflamme & Fils inc. (Saint-Benoît- Labre)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9153 — FTQ	7	13
PAPIER ET PRODUITS EN PAPIER			
Les emballages Winkpak Heat Seal inc. (Vaudreuil-Dorion)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	8	14

Employeur	Syndicat	N°	Page
FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)			
Infasco, division d'Ifastgroupe LP, une société du Groupe Heico (Marieville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414-125 — FTQ	9	15
Atelier d'usinage d'Arvida inc. (Jonquière)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2004 — FTQ	10	17
MATÉRIEL DE TRANSPORT			
Manac inc. (Trois-Rivières)	La Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité — FTQ	11	18
PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES			
Thomas & Betts Fabrication inc., usine Saint-Jean-sur-Richelieu	Le Syndicat des métaux C.I.O., local 9065 — FTQ	12	19
CMC Électronique inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2889 (unité usine) — FTQ	13	20
CMC Électronique inc. (Saint-Laurent)	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2889 (unité bureau) — FTQ	14	21
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES			
Niedner, division de Ansul Canada limitée (Coaticook)	Le Syndicat des salariés(es) de Niedner Coaticook — CSD	15	22
Magic Sliders Entreprises (Iberville)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ	16	24
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
La Société des traversiers du Québec, pour les traverses Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola Québec/Lévis Isle-aux-Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine Matane/Baie-Comeau Godbout	Le Syndicat canadien des officiers de marine marchande — FTQ	17	25
AUTRES COMMERCE DE DÉTAIL			
Corporate Express produits de bureau inc. (Boucherville et Anjou)	Le Syndicat des travailleurs(euses) indépendant du Québec, local 102-102 B	18	26
SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES			
L'Office municipal d'habitation de Montréal	Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal SCFP 301 — FTQ	19	27
La Ville de Québec	L'Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec	20	29
SERVICES D'ENSEIGNEMENT			
L'Institut national de la recherche scientifique (Sainte-Foy)	Le Syndicat des chercheurs de l'UQ (SCUQ-CSN)	21	30

Employeur	Syndicat	N°	Page
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION			
WWW Hotels (PB-Ten) Company occupant et gestionnaire des locaux du Hilton Bonaventure (Montréal)	Le Syndicat des travailleurs(euses) du Bonaventure — CSN	22	32
Groupe hôtelier Grand Château inc., Hilton Montréal/Laval	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Hilton Laval — CSN	23	35
NOTES TECHNIQUES			36

**Metro Richelieu inc., division Bœuf Mérite Montréal et
Union internationale des travailleurs et travailleuses
unis de l'alimentation et du commerce, section
locale 1991-P — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (272) 306
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 3; hommes : 303
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 mars 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2009
- **Date de signature** : 8 février 2006
- **Durée normale du travail**
Salarié permanent
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier et préposé à la sanitation

5 févr. 2006

	/heure
début	12,90 \$ (12,90 \$)
après 36 mois	16,49 \$ (16,49 \$)

2. Préposé à la production, 145 salariés

5 févr. 2006 1^{er} avril 2007 30 mars 2008

	/heure	/heure	/heure
début	12,90 \$ (12,90 \$)	12,90 \$	12,90 \$
après 60 mois	22,00 \$ (21,36 \$)	22,44 \$	22,89 \$

3. Mécanicien d'entretien maintenance

5 févr. 2006 1^{er} avril 2007 30 mars 2008

	/heure	/heure	/heure
début	16,41 \$ (16,41 \$)	16,41 \$	16,41 \$
après 54 mois (après 36 mois)	23,17 \$ (22,47 \$)	23,63 \$	24,10 \$ ¹

¹ après 60 mois

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

5 févr. 2006 1^{er} avril 2007 30 mars 2008

Secteur distribution et secteur entretien	2 % *	2 % *	2 % *
--	-------	-------	-------

* Applicable sur le maximum de l'échelle salariale.

Rétroactivité

Le salarié au taux maximum du secteur entretien et du secteur distribution sur la liste de paie le 8 février 2006 a droit à une rétroactivité équivalente à 2 % de leur salaire gagné durant la période du 3 avril 2005 au 4 février 2006.

Montant forfaitaire

Le salarié actif inscrit sur la liste de paie au 8 février 2006 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 2 % du salaire gagné durant les 52 semaines complètes précédant le 8 février 2006. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 8 février 2006.

Le salarié actif, inscrit sur la liste de paie au 2 avril 2006 du secteur transformation et du secteur journalier, a droit à un montant forfaitaire équivalent à 1,5 % du salaire gagné durant la période du 3 avril 2005 au 1^{er} avril 2006. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 2 avril 2006.

Le salarié actif, inscrit sur la liste de paie au 1^{er} avril 2007 du secteur transformation et du secteur journalier, a droit à un montant forfaitaire équivalent à 1 % du salaire gagné durant la période du 2 avril 2006 au 31 mars 2007. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 1^{er} avril 2007.

• **Primes**

Soir : 0,75 \$/heure

Nuit : 0,90 \$/heure

Chevauchement : 0,90 \$/heure

Travail dans les glacières : 0,90 \$/heure — salarié qui travaille dans les glacières de la section du surgelé

Aiguisage de couteaux : 4,50 \$/jour — salarié qui débute ou pour lequel il est prévu qu'il débute sa journée normale de travail comme préposé au désossage dans le département du porc

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : 1 paire/année

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

• **Jours fériés payés**

11 jours/année

• **Congés mobiles**

3 jours/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
8 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
16 ans	5 sem.	10 % ou taux normal
22 ans	6 sem.	12 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

L'employeur paie la différence entre le montant reçu par la salariée de l'assurance emploi et 95 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pendant une période maximale de 20 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 50 000 \$
- perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre : 50 000 \$
- conjoint : 7 000 \$
- enfant : 5 000 \$
- retraité et son conjoint : 3 000 \$

2. Congés de maladie et/ou personnels

Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à 9 jours/année, 10 jours à compter du 1^{er} janvier 2008.

Les jours non utilisés au 30 novembre de chaque année sont payés le ou vers le 15 décembre suivant au taux de salaire normal en vigueur à cette date.

Le salarié peut utiliser ses congés de maladie en jour de congés personnels selon les modalités prévues.

3. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire hebdomadaire normal, maximum 565 \$/sem. pour une durée de :

Années de service	Durée
2 mois	15 semaines
18 mois	16 semaines
5 ans	26 semaines
7 ans	34 semaines
10 ans	52 semaines

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 75 % du salaire, maximum 2 200 \$/mois jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après une incapacité totale de 365 jours

4. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais médicaux et hospitaliers sans limite, 5 000 \$/retraité; remboursement après une franchise de 10 \$/année/personne ou famille

5. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins de routine et à 80 % des soins majeurs, maximum 1 500 \$/personne; remboursement après une franchise de 10 \$ /année/personne ou famille

6. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des soins, montures et verres de lunettes, lentilles cornéennes, maximum 130 \$/12 mois pour les personnes âgées de moins de 18 ans et 130 \$/24 mois pour les plus de 18 ans; examen de la vue 40 \$ maximum/personne

7. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent pour 3,5 % des gains hebdomadaires du salarié, 4 % à compter du 30 mars 2008.

Matra Plast inc. (Berthierville)

et

Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Produits en matière plastique
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (34) 50
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 7; hommes : 43
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 22 mars 2005
- **Échéance de la présente convention** : 22 mars 2011
- **Date de signature** : 17 février 2006
- **Durée normale du travail**
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. — opérateur, opérateur d'appoint, apprenti opérateur, recycleur, fabricant de palettes et aide expéditeur
- **Expéditeur et électromécanicien**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Fabricant de palettes et autres occupations

	23 mars 2005	23 mars 2006	23 mars 2007	23 mars 2008	23 mars 2009
/heure					
min.	10,01 \$ (9,77 \$)	10,26 \$	10,52 \$	10,78 \$	11,05 \$
max.	11,79 \$ (11,50 \$)	12,08 \$	12,38 \$	12,69 \$	13,01 \$
23 mars 2010					
/heure					
	11,38 \$				
	13,40 \$				

2. Opérateur, 16 salariés

	23 mars 2005	23 mars 2006	23 mars 2007	23 mars 2008	23 mars 2009
/heure					
min. 13,43 \$ (13,10 \$)	13,77 \$	14,11 \$	14,46 \$	14,82 \$	
max. 17,92 \$ (17,48 \$)	18,37 \$	18,83 \$	19,30 \$	19,78 \$	
23 mars 2010					
/heure					
15,26 \$					
20,37 \$					

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	23 mars 2005	23 mars 2006	23 mars 2007	23 mars 2008	23 mars 2009
variable	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	
23 mars 2010					
3 %					

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 23 mars 2005 au 17 février 2006. La rétroactivité est payable dans les 60 jours suivant le 17 février 2006.

• Primes

Chef d'équipe : (1 \$) 1,50 \$/heure

• Allocations

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

Chaussures de sécurité : un maximum de (125 \$) 130 \$/année — salarié qui a terminé sa période de probation

• Jours fériés payés

10 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié sauf pour l'assurance salaire qui est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 3 jours de congé de maladie. Les jours non utilisés le 31 décembre deviennent monnayables et sont payés au salarié au plus tard (le 15 janvier suivant) avec la 2^e paie du mois de janvier suivant.

Les jours de maladie peuvent également être utilisés par le salarié pour des motifs personnels.

Le salarié à temps partiel a droit aux congés de maladie après 1 040 heures travaillées.

N.B. Le salarié a droit à 2 jours de congé de maladie s'il complète sa période de probation au cours d'une année avant le 1^{er} mai et à 1 jour de congé de maladie s'il complète sa probation au cours d'une année après le 1^{er} mai.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au Fonds de solidarité des travailleuses et travailleurs du Québec à chaque période de paie pour un montant égal à celui du salarié, soit 1 \$ pour chaque 1 \$ versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de 1,5 % du salaire brut du salarié participant, même si le salarié décide de contribuer pour un montant plus élevé.

3

AstenJohnson (Salaberry-de-Valleyfield)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 1004 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Produits textiles

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 115

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 50 %; hommes : 50 %

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2006

• **Échéance de la présente convention :** 31 octobre 2011

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

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

Équipe de fin de semaine
12 heures/j, 36 heures/sem.

• Salaires

1. Concierge, homme de plancher et autres occupations de la classe 4

1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
/heure 20,95 \$ (20,75 \$)	/heure 21,30 \$	/heure 21,70 \$	/heure 22,10 \$	/heure 22,50 \$

2. Spécialiste de jonction et autres occupations de la classe 3, 60 % des salariés

1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
/heure 21,25 \$ (21,05 \$)	/heure 21,60 \$	/heure 22,00 \$	/heure 22,40 \$	/heure 22,80 \$

3. Soudeur et autres occupations de la classe 1

1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
/heure 22,75 \$ (21,60 \$)	/heure 23,10 \$	/heure 23,50 \$	/heure 23,90 \$	/heure 24,30 \$

N.B. Reclassification de certains emplois.

Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification pendant sa période de probation soit 1 386 heures travaillées et/ou pour un maximum de 6 mois. Par la suite, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007	1 ^{er} nov. 2008	1 ^{er} nov. 2009	1 ^{er} nov. 2010
0,20 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,40 \$/heure

Ajustements1^{er} nov. 2006

Technicien de maintenance/Service de l'entretien, 0,95 \$/heure
 machiniste-entretien/Service de l'entretien et
 Soudeur/Service de l'entretien

• **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h

Nuit : 0,80 \$/heure — de 24 h à 8 h

Chef de groupe : 0,10 \$/heure

Fin de semaine : 11 % du salaire de base

Opérateur de calandre senior : 0,20 \$/heure

N.B. L'homme de calandre peut accéder au titre d'opérateur de calandre senior et bénéficier de la prime qui y est rattachée s'il satisfait aux mêmes exigences que l'opérateur de calandre senior.

• **Allocations**

Outils personnels : 100 \$/année — salarié de la maintenance et technicien de métier qui ont 1 an de service, pour l'achat d'outils

N.B. Le salarié qui n'a pas 1 an de service a droit à 25 \$.

Vêtements de travail : 100 \$/année — salarié qui a 1 an de service

N.B. Le salarié qui n'a pas 1 an de service a droit à 25 \$.

Souliers de sécurité : 50 % du coût d'achat, sur présentation d'une facture appropriée, et ce, jusqu'à un maximum de 150 \$/année

Soins d'une massothérapeute certifiée : 200 \$/année à raison de 50 \$/visite — spécialiste de jonction

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

N.B. Pour le salarié sur l'équipe de fin de semaine, une semaine de vacances équivaut à 3 jours de 36 heures avec prime de 11 % en plus du pourcentage des gains de vacances.

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

2 jours payés pour le salarié qui a complété 60 jours de service continu.

2. Congé d'adoption

2 jours payés pour le salarié qui a complété 60 jours de service continu.

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

Prime : payée à 100 % par l'employeur

À compter du 1^{er} novembre 2007, le salarié doit déboursé 10 % des primes mensuelles pour l'assurance médicaments.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 15 000 \$

— mort et mutilations accidentelles : double indemnité

— retraité : 5 000 \$

2. Assurance salaire**COURTE DURÉE**

Il existe une assurance salaire de courte durée dont la durée maximale est de 30 semaines.

Début : 1^{er} jour, hospitalisation; 3^e jour, toute autre raison

LONGUE DURÉE **N**

Prestation : 70 % du salaire mensuel, maximum 1 880 \$/mois pour une période maximale de 5 ans selon les modalités prévues.

Début : après 47 semaines d'invalidité, soit 30 semaines d'assurance salaire de courte durée et 17 semaines d'assurance emploi

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments prescrits sans franchise; chiropraticien, 25 \$/visite, maximum 600 \$/année; acupuncteur, 25 \$/visite, maximum 500 \$/année.

N.B. À compter du 1^{er} novembre 2007, le remboursement des médicaments sera de 90 %, avec une participation de 10 % du salarié pour les primes mensuelles de l'assurance médicaments.

4. Soins oculaires

Frais assurés : 275 \$/2 ans/salarié qui a un minimum de 1 an de service, et ce, pour les lunettes et l'examen de la vue.

5. Régime de retraite

Cotisation : pour le salarié de l'équipe de semaine, l'employeur contribue pour un montant de (0,74 \$) 0,81 \$/heure, 0,88 \$/heure à compter du 1^{er} novembre 2007, 0,95 \$/heure au 1^{er} novembre 2008, 1,02 \$/heure au 1^{er} novembre 2009 et 1,09 \$/heure au 1^{er} novembre 2010.

Pour le salarié de l'équipe de fin de semaine, l'employeur contribue pour un montant de (0,822 \$) 0,899 \$/heure, 0,977 \$/heure à compter du 1^{er} novembre 2007, 1,055 \$/heure au 1^{er} novembre 2008, 1,132 \$/heure au 1^{er} novembre 2009 et 1,21 \$/heure au 1^{er} novembre 2010.

Le salarié de l'équipe de semaine contribue pour un montant de 0,26 \$/heure et le salarié de fin de semaine pour un montant de 0,289 \$/heure.

N.B. Ces montants et leurs intérêts ne pourront servir à d'autres fins que l'établissement d'un régime de retraite ou à la création d'un plan d'invalidité pour les cas d'amiantose.

4

**Denla inc. (Deauville)
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 :** (90) 84
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 %; hommes : 60 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 3 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 3 septembre 2010
- **Date de signature :** 3 mars 2006
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.

Équipe de nuit
36 heures 15/sem.

• **Salaires**

1. Aide au robot à peinture

3 sept. 2005	3 sept. 2006	3 sept. 2007	3 sept. 2008	3 sept. 2009
/heure 12,75 \$ (12,50 \$)	/heure 13,05 \$	/heure 13,40 \$	/heure 13,75 \$	/heure 14,15 \$

2. Préposé à l'expédition, emballeur, magasinier et autres occupations, 75 % des salariés

3 sept. 2005	3 sept. 2006	3 sept. 2007	3 sept. 2008	3 sept. 2009
/heure 14,05 \$ (13,80 \$)	/heure 14,35 \$	/heure 14,70 \$	/heure 15,05 \$	/heure 15,45 \$

3. Électromécanicien

	3 sept. 2005	3 sept. 2006	3 sept. 2007	3 sept. 2008	3 sept. 2009
min.	/heure 15,90 \$ (15,65 \$)	/heure 16,20 \$	/heure 16,55 \$	/heure 16,90 \$	/heure 17,30 \$
max.	/heure 18,90 \$ (18,65 \$)	/heure 19,20 \$	/heure 19,55 \$	/heure 19,90 \$	/heure 20,30 \$

N.B. Certaines classifications ont été ajoutées.

Le nouveau salarié reçoit 10,00 \$/heure. À toutes les 1 000 heures travaillées, le salarié obtient une augmentation qui correspond à 25 % de la différence entre le taux d'embauche et le taux du poste auquel il est affecté à son entrée.

Cependant, le taux d'embauche du nouveau salarié des classifications mécanicien et électromécanicien est fixé par l'employeur entre le minimum et le maximum du taux prévu à ces classifications. Par la suite, à toutes les 1 000 heures travaillées, le salarié obtient une augmentation qui correspond à 25 % de la différence entre le taux d'embauche et le taux du poste auquel il est affecté à son entrée.

Augmentation générale

3 sept. 2005	3 sept. 2006	3 sept. 2007	3 sept. 2008	3 sept. 2009
0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 3 septembre 2005 au 4 décembre 2005.

• **Primes**

Soir :

0,45 \$/heure — salarié qui a moins de 4 000 heures à son actif

0,70 \$/heure — salarié qui a 4 000 heures et plus à son actif

Nuit : 1,50 \$/heure

Chef d'équipe : 0,75 \$/heure

Formateur : 0,75 \$/heure

Fidélité : 0,05 \$/heure/année d'occupation sur un même poste pour un maximum de 5 ans, soit jusqu'à un maximum de 0,25 \$/heure

Ancienneté : le salarié a droit à une prime d'ancienneté selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant	Ancienneté	Montant
3 ans	0,10 \$/heure	17 ans	0,80 \$/heure
4 ans	0,15 \$/heure	18 ans	0,85 \$/heure
5 ans	0,20 \$/heure	19 ans	0,90 \$/heure
6 ans	0,25 \$/heure	20 ans	0,95 \$/heure
7 ans	0,30 \$/heure	21 ans	1,00 \$/heure
8 ans	0,35 \$/heure	22 ans	1,05 \$/heure
9 ans	0,40 \$/heure	23 ans	1,10 \$/heure
10 ans	0,45 \$/heure	24 ans	1,15 \$/heure
11 ans	0,50 \$/heure	25 ans	1,20 \$/heure
12 ans	0,55 \$/heure	26 ans	1,25 \$/heure
13 ans	0,60 \$/heure	27 ans	1,30 \$/heure
14 ans	0,65 \$/heure	28 ans	1,35 \$/heure
15 ans	0,70 \$/heure	29 ans	1,40 \$/heure
16 ans	0,75 \$/heure	30 ans	1,45 \$/heure

• **Allocations**

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

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

Chaussures de sécurité : l'employeur paie 0,055 \$/heure travaillée pour défrayer le coût des chaussures. Pour le salarié dont le travail exige une 2^e paire de chaussures de sécurité dans une même année, l'employeur en assume les frais sur présentation de pièces justificatives.

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

9

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

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

De plus, la salariée a droit à tous les avantages prévus par les lois en vigueur liés au congé de maternité.

- 2. **Congé de paternité**

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

- 3. **Congé d'adoption**

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

- 4. **Congé parental**

La ou le salarié a droit à tous les avantages prévus par les lois en vigueur liés au congé parental.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Congés de maladie**

Lors d'une absence pour cause de maladie et sur présentation de pièces justificatives médicales appropriées, le salarié reçoit l'équivalent d'une journée de salaire pour les 4^e et 5^e journées d'absence consécutives.

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant équivalent à celui du salarié jusqu'à un maximum de (4 \$) 5 \$/semaine.

5

Chassé inc. (Sainte-Marie-de-Beauce)
et

Le Syndicat des salariés de palettes Chassé — CSD

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (51) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 60
- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : production

- **Échéance de la convention précédente** : 11 juin 2005

- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2008

- **Date de signature** : 21 décembre 2005

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

- **Salaires**

- 1. Journalier

	21 déc. 2005
	/heure
début	10,70 \$ (10,70 \$)
après 1 an	11,90 \$ (11,90 \$)

- 2. Opérateur II, chauffeur de bouilloires et autres occupations, 20 salariés

- 21 déc. 2005**

/heure
14,00 \$ (14,00 \$)

- 3. Mécanicien « A »

- 21 déc. 2005**

/heure
16,10 \$ (16,10 \$)

- SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LE 21 DÉCEMBRE 2005

- 1. Journalier

	21 déc. 2005
	/heure
début	10,47 \$
après 18 mois	11,90 \$

- 2. Mécanicien « A »

	21 déc. 2005
	/heure
début	12,88 \$
après 18 mois	16,10 \$

- Rétroactivité**

Le préposé à l'empilage à la Piché reçoit le taux de salaire d'opérateur II pour toutes les heures travaillées dans la période du 28 février 2005 au 21 décembre 2005. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 21 décembre 2005.

- **Primes**

Soir : 0,40 \$/heure

Nuit : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe : 0,20 \$/heure — en plus du taux de salaire effectif de la plus haute classe du salarié qu'il dirige

Travail à l'extérieur : 0,15 \$/heure — en plus du taux de salaire effectif et de la prime de quart, s'il y a lieu, et ce, pour la période du 15 novembre au 15 avril de chaque année

- **Allocations**

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

Chaussures de sécurité : (60 \$/année) l'employeur fournit 1 paire/année

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4,0 %
3 ans	2 sem.	5,0 %
5 ans	3 sem.	7,0 %
9 ans	3 sem.	8,0 %
12 ans	4 sem.	9,0 %
18 ans	4 sem.	9,5 %

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de naissance**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 2. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. La participation du salarié sert à défrayer le coût de l'assurance vie, de l'assurance maladie complémentaire et de l'assurance salaire s'il y a lieu.

- 1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel de base

— conjoint : 3 000 \$

— enfant de plus de 24 heures et de moins de 21 ans s'il est célibataire ainsi que pour un enfant de moins de 25 ans s'il est étudiant à temps complet : 1 500 \$

- 2. Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire, maximum 400 \$/sem.

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel, maximum 1 500 \$/mois

N.B. À compter du 1^{er} décembre 2006, la formule actuelle d'assurance salaire est abolie et remplacée par le régime d'invalidité de l'assurance emploi. Les conditions de ce nouveau régime prennent effet à partir de cette date. La 1^{re} journée d'absence est payée à 100 % par l'employeur au salarié admissible à l'invalidité.

- 3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 80 % des frais admissibles après une franchise de 25 \$

N.B. À compter du 1^{er} décembre 2006, l'assurance maladie complémentaire est amendée pour prévoir le paiement d'un montant de 3 \$ lors de chaque réclamation et la franchise est abolie.

Stella-Jones inc. Delson, Québec
et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 122 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Bois

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (40) 58

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 2; hommes : 56

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 28 février 2007

- **Échéance de la présente convention :** 29 février 2012

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

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

ou

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

ou

10 ou 12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.

ou

10 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Gardien

1^{er} mars 2006

	/heure
min.	18,81 \$ (18,18 \$)
max.	18,99 \$ (18,35 \$)

2. Opérateur d'utilité et autres occupations, 18 salariés

1^{er} mars 2006

	/heure
	20,64 \$ (19,95 \$)

2. Électricien « A »

1^{er} mars 2006

	/heure
	26,04 \$ (23,66 \$)

N.B. Le nouveau salarié reçoit 0,10 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification. Après 60 jours, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Augmentation générale

1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008	1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2010
3,5 %	2,5 % ou indemnité de vie chère	2,5 % ou indemnité de vie chère	2,5 % ou indemnité de vie chère	2,5 % ou indemnité de vie chère
1^{er} mars 2011				
2,5 % ou indemnité de vie chère				

Ajustements

Mécanicien « A » et homme d'entretien « C »,
mécanicien « C » et homme d'entretien « A »,
mécanicien « B » et homme d'entretien « B » et
électricien « B »

1^{er} mars 2006
1,54 \$/heure

Mécanicien « A » et homme d'entretien « A »,
mécanicien « A » et homme d'entretien « B »,
mécanicien « B » et homme d'entretien « A »,
mécanicien « A » ou homme d'entretien « A »,
mécanicien « B » ou homme d'entretien « B »,
mécanicien « C » et homme d'entretien « C »,
mécanicien « C » ou homme d'entretien « C » et
électricien « A »,

1,55 \$/heure

Traiteur mécanicien machines fixes classe 4,
mécanicien « B » et homme d'entretien « C »,
mécanicien « C » et homme d'entretien « B »,
électricien « C » et magasinier

1,56 \$/heure

• Indemnité de vie chère [N]

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

Mode de calcul

2007

Si l'augmentation de l'IPC de février 2007 par rapport à celui de février 2006 excède 2 %, le résultat final de l'augmentation sera égal à l'indice du coût de la vie plus 0,5 %.

2008, 2009, 2010 et 2011

La même formule s'applique avec les ajustements prévus.

Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 1^{er} mars 2007, 2008, 2009, 2010 et 2011 respectivement.

• Primes

Équipe : 0,49 \$/heure

1^{er} mars 2007 1^{er} mars 2008 1^{er} mars 2009
0,60 \$/heure 0,70 \$/heure 0,80 \$/heure

1^{er} mars 2010 1^{er} mars 2011

0,90 \$/heure 1,00 \$/heure

— salarié d'une équipe qui commence à/ou après 24 h mais avant 5 h

Disponibilité : 0,25 \$/heure — salarié qualifié pour être traiteur à l'huile à la salle des traitements et mécanicien de machines fixes 3^e classe.

• Allocations

Assurance contre le feu/vol des outils : l'employeur paie 100 % de la prime d'une assurance prévoyant la valeur à neuf des outils du salarié en cas de vol ou de feu, et ce, après une franchise de 100 \$ dans le cas d'un vol.

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés personnels

(1) 2 jours/année

1^{er} mars 2008
3 jours/année

Le salarié reçoit (50 %) 100 % de son salaire journalier lors de la prise de ces congés.

N.B. Afin de bénéficier du 2^e jour de congé, le salarié doit avoir travaillé 4 mois dans l'année de convention courante. À compter du 1^{er} mars 2008, afin de bénéficier du 3^e jour de congé, le salarié doit avoir travaillé au moins 6 mois dans l'année de convention courante. [N]

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui a 25 ans et plus de service a droit à 1 semaine de paie supplémentaire, soit 40 fois le taux horaire.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines.

2. Congé de paternité

5 jours, dont deux sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont deux sont payés

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

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant d'âge préscolaire ont droit à un congé sans solde d'au plus 34 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 68 % par l'employeur et à 32 % par le salarié

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié :

18 500 \$/protection individuelle

24 500 \$/protection familiale

— mort et mutilation accidentelles :

18 500 \$/protection individuelle

24 500 \$/protection familiale

— retraité : 2 500 \$ à vie

N.B. À partir de 65 ans, les indemnités sont réduites de 50 %.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum de l'assurance emploi, pour une période ininterrompue d'invalidité totale de 17 semaines maximum ou jusqu'au moment où le salarié cesse d'avoir droit à des prestations d'invalidité de courte durée.

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

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire de base mensuel, maximum 1 150 \$/mois, pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

Début : après les prestations de courte durée.

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 80 % des médicaments avec carte médicaments; remboursement à 100 % des frais d'une chambre semi-privée; remboursement des services paramédicaux à raison de 35 \$/traitement couvert jusqu'à un maximum de 500 \$/année civile. Les frais admissibles sont remboursables après une franchise de 50 \$.

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 80 % des soins préventifs et des soins de base; remboursement à 50 % des soins extensifs; remboursement à 50 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum de 1 500 \$ à vie. Les frais admissibles sont remboursables après une franchise de 50 \$.

4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans le REER collectif pour un montant égal à (3,75 %) 4,125 % du salaire annuel gagné par le salarié, 4,5 % à compter du 1^{er} mars 2007 et 5 % au 1^{er} mars 2008. Le salarié verse une cotisation de base dont le minimum est de (2,5 %) 2,75 % de son salaire annuel gagné, 3 % à compter du 1^{er} mars 2007 et 3,33 % au 1^{er} mars 2008.

Le salarié peut contribuer à une cotisation supplémentaire de 1 % à 5 % de son salaire.

7

**Roméo Laflamme & Fils inc. (Saint-Benoît-Labre)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section
locale 9153 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Meubles et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 14; hommes : 46
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mars 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 mars 2008
- **Date de signature :** 7 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 40 heures/sem.
Équipe de soir
4 jours/sem., 38 heures/sem.

• Salaires

1. Aide à l'expédition, aide aux perceuses et autres occupations

4 avril 2005	3 avril 2006	2 avril 2007
/heure 12,80 \$ (12,50 \$)	/heure 13,05 \$	/heure 13,30 \$

2. Opérateur de scie à panneaux et autres occupations de classe 2, 70 % des salariés

4 avril 2005	3 avril 2006	2 avril 2007
/heure 13,80 \$ (13,50 \$)	/heure 14,05 \$	/heure 14,30 \$

3. Camionneur, mécanicien et autres occupations

4 avril 2005	3 avril 2006	2 avril 2007
/heure 15,90 \$ (15,00 \$)	/heure 16,15 \$	/heure 16,40 \$

N.B. Le nouveau salarié reçoit un taux de salaire déterminé par le nombre de jours travaillés selon le tableau suivant :

Jours travaillés	4 avril 2005	3 avril 2006	2 avril 2007
début	/heure 9,45 \$	/heure 9,70 \$	/heure 9,95 \$
après 60 jours	9,95 \$	10,20 \$	10,45 \$
après 120 jours	10,45 \$	10,70 \$	10,95 \$
après 180 jours	10,95 \$	11,20 \$	11,45 \$
après 240 jours	11,45 \$	11,70 \$	11,95 \$
après 300 jours	11,95 \$	12,20 \$	12,45 \$
après 360 jours	12,45 \$	12,70 \$	12,95 \$
après 420 jours	12,95 \$ ou taux classe 4	13,20 \$ ou taux classe 4	13,45 \$ ou taux classe 4

Après 480 jours travaillés, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

À compter de 2006, l'employeur s'engage à instaurer un système de partage des bénéfices bruts de l'entreprise avec les salariés **N**.

Augmentation générale

4 avril 2005	3 avril 2006	2 avril 2007
0,30 \$/heure*	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
0,90 \$/heure**		

* Classes 1,2,3 et 4 de la main-d'œuvre directe

** Les classifications de la main-d'œuvre indirecte soit camionneur, expédition, mécanicien, mécanicien et opérateur de « lift », électro-mécanicien et aide mécanicien, aide entretien

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 7 décembre 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1^{er} avril 2005 au 7 décembre 2005.

• Primes

Opérateur programmeur : 0,50 \$/heure

Chef d'équipe de jour :

0,50 \$/heure — de 1 à 10 salariés sous sa responsabilité

0,60 \$/heure — pour 11 salariés et plus sous sa responsabilité

Chef d'équipe de soir/nuite :

0,70 \$/heure — avec contremaître

1 \$/heure — sans contremaître

Concepteur de programme C.N.C. **N :** 2 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

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

• 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 et se termine au plus tard 18 semaines après l'accouchement.

La salariée peut débuter son congé en tout temps au cours de sa grossesse sur présentation d'un avis écrit et d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement, et ce, au moins 3 semaines avant le début du congé.

La durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire ainsi que le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et les autres conditions applicables sont déterminés par la Loi dans les cas suivants : lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, lorsque survient une fausse-couche ou un accouchement d'un enfant mort-né ou lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'exception du congé de maternité.

2. Congé de naissance

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

3. Congé d'adoption

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

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : la contribution de l'employeur sert à défrayer la totalité de la prime de l'assurance vie et de l'assurance maladie avec un maximum de 40 % de la prime totale de l'assurance groupe. L'assurance salaire est défrayée à 100 % par le salarié.

Les emballages Winpak Heat Seal inc. (Vaudreuil-Dorion)

et

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ

• **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Papier et produits de papier

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (200) 265

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 115; hommes : 150

• **Statut de la convention** : renouvellement

• **Catégorie de personnel** : production

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

• **Échéance de la présente convention** : 8 novembre 2009

• **Date de signature** : 17 février 2006

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Opérations continues

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

• Salaires

1. Aide opérateur/découpage et autres occupations

	9 nov. 2005	9 nov. 2006	9 nov. 2007	9 nov. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	10,90 \$ (10,26 \$)	11,23 \$	11,57 \$	11,92 \$
après 12 mois (après 6 mois)	11,99 \$ (10,58 \$)	12,35 \$	12,72 \$	13,10 \$

2. Cariste, préposé à la réception et autres occupations, 150 salariés

	9 nov. 2005	9 nov. 2006	9 nov. 2007	9 nov. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	13,39 \$ (13,00 \$)	13,79 \$	14,20 \$	14,63 \$
après 3 ans	15,69 \$ (15,23 \$)	16,16 \$	16,64 \$	17,14 \$

3. Électricien licence « A-2 » et électrotechnicien

	9 nov. 2005	9 nov. 2006	9 nov. 2007	9 nov. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
début	25,75 \$ (23,27 \$)	26,52 \$	27,32 \$	28,14 \$
après 1 an	26,78 \$ (24,33 \$)	27,58 \$	28,41 \$	29,26 \$

Augmentation générale

9 nov. 2005	9 nov. 2006	9 nov. 2007	9 nov. 2008
3 %	3 %	3 %	3 %

Ajustements

9 nov. 2005

variable selon les occupations

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 9 novembre 2005 au 17 février 2006. Le montant est payé dans les 30 jours suivant le 17 février 2006.

• Primes

Soir : 1 \$/heure — entre 15 h et 23 h

Nuit : 1,50 \$/heure — entre 23 h et 7 h

Disponibilité : 2 heures/jour au taux normal — mécanicien A et B, électricien A—2 et C, électrotechnicien, cariste, technicien aux encres, préposé aux commandes incluant le senior ainsi que le préposé à la réception et à l'expédition qui, à la demande de l'employeur, doivent être disponibles pour être appelés au travail en dehors des heures normales pour effectuer un travail imprévu.

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Formation : 1 \$/heure — salarié appelé à agir à titre de formateur

HORAIRE DE 12 HEURES

Jour : 1 \$/heure — de 7 h à 19 h

Nuit : 1,50 \$/heure — de 19 h à 7 h

Fin de semaine :

5 \$/heure — travail effectué du (vendredi 23 h au samedi 23 h) samedi 7 h au dimanche 7 h

50 % du taux horaire — travail effectué du (samedi 23 h au dimanche 23 h) dimanche 7 h au lundi 7 h

N.B. Le salarié qui travaille la fin de semaine sur des horaires continus non cédulés reçoit une prime de 5 \$/heure pour les heures travaillées entre le samedi 7 h et le lundi 7 h

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur

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

Chaussures de sécurité : 100 \$/période de 12 mois

17 févr. 2006
110 \$

9 nov. 2006	9 nov. 2007	9 nov. 2008
120 \$	130 \$	140 \$

Lunettes de sécurité de prescription : 150 \$/période de 24 mois pour le coût d'achat et l'examen de la vue

17 févr. 2006	9 nov. 2006	9 nov. 2007	9 nov. 2008
180 \$	190 \$	200 \$	210 \$

Outils : 300 \$/an — électricien, mécanicien, électrotechnicien et ajusteur de matrices

17 févr. 2006	9 nov. 2006	9 nov. 2008
350 \$	400 \$	450 \$

N.B. Pour les ajusteurs de matrices déjà en poste, l'employeur remplacera les outils brisés ou usés. Dans le cas de nouveaux salariés sur ce poste, l'employeur fournira les outils nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

• Jours fériés payés

(11) 12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service		Durée	Indemnité
2007			
1 an	1	2 sem.	4 %
5 ans	4	3 sem.	6 %
10 ans	10	4 sem.	8 %
(19) 18 ans	18	5 sem.	10 %
26 ans N	26	5 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde de 18 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né avant le début de la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

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

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

4. Congé parental

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

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

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 100 % par l'employeur sauf pour les options facultatives qui sont payées à 100 % par le salarié.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Cotisation : l'employeur verse 1 % du salaire normal pour chaque contribution de 1 % versée par le salarié jusqu'à un maximum de 3 %, 4 % à compter du 9 novembre 2006.

9

Infasco, division d'Ifastgroupe LP, une société du Groupe Heico (Marieville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414-125 — 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 :** (76) 62

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

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

- **Catégorie de personnel :** bureau et technique

- **Échéance de la présente convention :** 28 février 2009

- **Date de signature :** 6 mars 2006

- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 37,5 heures, 40 heures ou 42 heures/sem.
ou
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires***

1. Préposé au contrôle des stocks et préposé à la saisie de données

1^{er} mars 2006

/année
36 411 \$

2. Préposé senior au contrôle des stocks et autres occupations de la classe 3, 13 salariés

1^{er} mars 2006

/année
39 689 \$

3. Concepteur d'outillage niveau 3

1^{er} mars 2006

/année
59 606 \$

* Les salaires présentés sont appelés « salaires de référence » et sont basés sur une semaine de 40 heures.

N.B. Le nouveau salarié reçoit le taux le plus bas attribué dans sa classe d'emploi avec un maximum de 90 % du salaire de la classe d'emploi concerné. Par la suite, le salarié reçoit 5 % à chaque date anniversaire de son embauche aux lieu et place des augmentations générales prévues à la convention.

Augmentation générale

1^{er} mars 2007 1^{er} mars 2008

2 % 2 %

N.B. Le jour précédant la signature, soit le 5 mars 2006, le salarié bénéficie d'un ajustement de 3 % si son salaire est inférieur ou égal au salaire de référence de sa classe ou de 2 % si son salaire est supérieur au salaire de référence de sa classe. Par la suite, le salaire de référence de chaque classe est ajusté de 3 % et c'est celui-ci qui est utilisé dans le calcul d'égénéralisation des salaires.

Selon les dispositions prévues à la convention collective et en fonction de la classe d'emploi qu'il détient au 1^{er} mars 2006, le salarié embauché avant le 1^{er} mars 2005 bénéficie d'un rattrapage appelé « égalisation de salaire » qui lui est attribué en 3 versements soit les 1^{er} mars 2006, 2007 et 2008 respectivement.

Les augmentations générales prévues pour les 1^{er} mars 2006, 2007 et 2008 sont calculées et les modalités de remises accordées, selon que le salaire du salarié est égal ou inférieur au salaire de référence de la classe ou encore qu'il est supérieur au salaire de référence de la classe à chacune de ces dates respectives.

Montant forfaitaire

Le salarié qui était visé par l'unité de négociation le 1^{er} décembre 2004 et qui est encore à l'emploi le 6 mars 2006 a droit à un montant forfaitaire de 2 000 \$.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1971 = 100

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. Le premier calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2006 par rapport à celui d'août 2006.

Mode de paiement

Le montant déterminé, s'il y a lieu, est versé sous la forme d'un montant forfaitaire à la fin de chaque trimestre.

- **Allocations**

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

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

11 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite à contribution définie en fonction des années de service que le salarié peut accumuler, selon le tableau suivant :

Années de service	Contribution de l'employeur	Contribution volontaire du salarié	Contribution supplémentaire de l'employeur
de 0 à 5	2 %	—	—
de 5 à 10	2 %	2 %	2 %
de 10 à 15	2 %	3 %	3 %
15 et plus	2 %	4 %	4 %

La contribution de l'employeur se fait 1 fois/année. La contribution supplémentaire de l'employeur se fait à partir du moment où le salarié atteint 5 ans de service et ne s'applique que si le salarié contribue pour un montant égal au pourcentage contribué par l'employeur.

**Atelier d'usinage d'Arvida inc. (Jonquière)
et
Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2004 — 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 :** (43) 56
- **Répartition des salariés selon le sexe**
hommes : 56
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 1^{er} février 2009
- **Date de signature :** 1^{er} février 2006
- **Durée normale du travail**
40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Opérateur et homme de service

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
	/heure	/heure	/heure
min.	9,00 \$ (9,00 \$)	9,15 \$	9,30 \$
max.	14,61 \$ (14,61 \$)	14,76 \$	14,91 \$

2. Soudeur, 40 % des salariés

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
	/heure	/heure	/heure
min.	10,50 \$ (10,50 \$)	10,65 \$	10,80 \$
max.	15,65 \$ (15,65 \$)	15,80 \$	15,95 \$

3. Machiniste niveau « G », mécanicien d'entretien niveau « G » et autres occupations de niveau « G »

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
	/heure	/heure	/heure
	19,34 \$ (19,34 \$)	19,49 \$	19,64 \$

Augmentation générale

1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
0,15/heure	0,15 \$/heure

N.B. Il est entendu que le gel des échelons n'est pas rétroactif de sorte que la progression dans les échelons sera gelée pour une période de 1 an, soit jusqu'au 31 janvier 2007. À compter du 1^{er} février 2007, le salarié continue, le cas échéant, à progresser dans les échelons à l'anniversaire de sa date d'embauche.

• **Primes :**

Soir : 0,50 \$/heure — entre 16 h et 24 h

Nuit : 0,60 \$/heure — entre 00 h 00 et 8 h

Fin de semaine : 0,40 \$/heure

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Travail à l'extérieur : 1,25 \$/heure — salarié appelé à travailler chez un client

Disponibilité : 1 heure payée au taux normal/jour de garde — salarié à qui on demande d'être disponible pour pallier aux urgences par appel sur téléavertisseur

• **Allocations :**

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Lunettes de sécurité de prescription : payées par l'employeur

Bottes de sécurité : fournies par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	6 %
5 ans	15 jours	7 %
10 ans	20 jours	9 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines, le tout 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.

4. Congé parental

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

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime comprend une assurance salaire et une assurance maladie.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire dont la prime est payée à 100 % par le salarié.

1. Congés de maladie

Le salarié a droit à 4 heures payées au taux normal/période de 2 semaines d'invalidité totale. Le salarié peut obtenir ce congé 1 fois/année sur présentation d'un certificat médical.

Ce congé ne s'applique pas dans le cas de maladie ou de blessure couverte par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

11 Manac inc. (Trois-Rivières) et La Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Matériel de transport
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (90) 129
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 8; hommes : 121
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 octobre 2008
- **Date de signature** : 9 février 2006
- **Durée normale du travail**
10,5 heures/j, 42 heures/sem.
- **Fin de semaine**
12,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Journalier et opérateur

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
début	/heure 12,18 \$ (11,41 \$)	/heure 12,61 \$	/heure 12,93 \$
après 3 ans	13,96 \$ (12,97 \$)	14,45 \$	14,81 \$

2. Mécanicien d'entretien, soudeur assembleur et autres occupations de classe 1, 43 salariés

	1 ^{er} nov. 2005	1 ^{er} nov. 2006	1 ^{er} nov. 2007
début	/heure 15,68 \$ (15,15 \$)	/heure 16,23 \$	/heure 16,64 \$
après 4 ans	18,66 \$ (18,03 \$)	19,31 \$	19,79 \$

Augmentation générale

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

Ajustements

		1 ^{er} nov. 2005
Journalier et opérateur	échel. 1 et 2	3,25 %
	échel. 3	4,00 %
	échel. 4	3,00 %

N.B. À compter du 1^{er} novembre 2005, il y a disparition de l'échelon 1 de la classe 4 et le salarié reçoit le taux de l'échelon 2 comme taux de début.

• Primes

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

Fin de semaine :

montant égal à 4 heures de travail — en autant que le salarié a travaillé au moins (35) 34 heures sur 36 heures pendant sa semaine normale de travail

0,75 \$/heure [N] — quart de nuit

Chef d'équipe :

1,25 \$/heure — moins de 6 salariés sous sa responsabilité
1,50 \$/heure — 6 salariés et plus sous sa responsabilité
1,75 \$/heure — s'il n'y a pas de contremaître sur le quart de travail pour lequel le salarié agit à titre de chef d'équipe

Formateur [N] : 1 \$/heure

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Souliers ou bottes de sécurité :

remboursement de 3 paires/année; les paires subséquentes sont remboursées jusqu'à un maximum de 50 \$ — peintre et préposé au grenailage

remboursement du coût de remplacement à raison de (120 \$) 130 \$ pour la 1^{re} paire qu'il achète au cours d'une année, (85 \$) 90 \$ pour la 2^e paire au cours d'une année et 50 \$ pour la 3^e paire au cours d'une année — autres salariés

Lunettes de sécurité de prescription : fournies par l'employeur et remplacées en cas d'accident survenu sur les lieux de travail ou en cas d'usure normale — salarié qui a complété sa période de probation

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congé mobile [N]

1 jour/année — salarié qui a 1 an d'ancienneté

Le salarié peut également se servir du congé mobile à titre de congé de maladie.

À la fin d'une année civile, le salarié qui n'a pas utilisé son congé mobile est rémunéré pour ce congé avec la dernière paie de l'année en cours.

N.B. À compter de la 2^e année du contrat, le congé mobile est accordé au salarié qui a terminé sa période de probation, soit après avoir complété 560 heures normales de travail.

• Congés annuels payés

Années de service			Durée			Indemnité		
2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
1 an	1	1	2 sem.	2 sem.	2 sem.	4,0 %	4,0 %	4,0 %
3 ans	3	3	2 sem.	2 sem.	2 sem.	5,0 %	5,0 %	5,0 %
5 ans	5	5	3 sem.	3 sem.	3 sem.	6,0 %	6,0 %	6,0 %
8 ans	7	7	3 sem.	3 sem.	3 sem.	7,0 %	7,0 %	7,0 %
10 ans	10	10	3 sem.	3 sem.	3 sem.	8,0 %	8,0 %	8,0 %
—	13 ans N	12	—	4 sem.	4 sem.	—	9,0 %	9,0 %
15 ans	15	15	4 sem.	4 sem.	4 sem. (9)	9,5 %	9,5 %	9,5 %
20 ans N	20	20	4 sem.	4 sem.	4 sem.	10,0 %	10,0 %	10,0 %

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

12

Thomas & Betts Fabrication inc., usine Saint-Jean-sur-Richelieu
et
Le Syndicat des métallos C.I.O., local 9065 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Produits électriques et électroniques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (419) 418

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 173; hommes : 245

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente:** 31 août 2005
Échéance de la présente convention :
31 août 2010

- **Date de signature :** 20 janvier 2006

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

• Salaires

1. Ouvrage général et autres occupations

	1 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007
	/heure	/heure	/heure
début	12,10 \$ (11,74 \$)	12,34 \$	12,59 \$
après 30 mois	15,13 \$ (14,69 \$)	15,43 \$	15,74 \$
1^{er} sept. 2008	1^{er} sept. 2009		
	/heure	/heure	
	12,92 \$	13,26 \$	
	16,15 \$	16,57 \$	

2. Manutentionnaire, opérateur/ajusteur de presses automatiques et autres occupations, 91 salariés

	1 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007
	/heure	/heure	/heure
début	15,83 \$ (variable)*	16,15 \$	16,47 \$
après 30 mois	19,79 \$ (variable)*	20,19 \$	20,59 \$
1^{er} sept. 2008	1^{er} sept. 2009		
	/heure	/heure	
	16,90 \$	17,34 \$	
	21,13 \$	21,68 \$	

* selon les occupations

3. Électronicien licence A-2

	1 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007
	/heure	/heure	/heure
début	20,62 \$ (20,61 \$)	21,03 \$	21,45 \$
après 30 mois	25,78 \$ (25,74 \$)	26,30 \$	26,83 \$
1^{er} sept. 2008	1^{er} sept. 2009		
	/heure	/heure	
	22,01 \$	22,58 \$	
	27,53 \$	28,25 \$	

N.B. Restructuration d'échelle au 1^{er} septembre 2005.

Augmentation générale

1 ^{er} sept. 2005	1 ^{er} sept. 2006	1 ^{er} sept. 2007	1 ^{er} sept. 2008	1 ^{er} sept. 2009
variable	2 %	2 %	2,6 %	2,6 %

• Primes

Soir : 0,66 \$/heure	1^{er} sept. 2006 0,70 \$/heure
Nuit : 0,90 \$/heure	1^{er} sept. 2006 1 \$/heure

Responsable au développement : 5 % du taux de la classification

• Allocations

Bottines ou souliers de sécurité : 1 paire/an, (120 \$) 130 \$ maximum

1^{er} sept. 2008

140 \$ maximum

N.B. L'opérateur de machine de placage et le soudeur préposé à l'entretien pourront obtenir une 2^e paire aux mêmes conditions lorsque requis

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

Outils brisés : remplacement lorsque requis — ajusteur, électricien, électronicien, graisseur, homme de service, machiniste, magasinier, mécanicien et outilleur-monteur

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde. Elle peut cesser de travailler 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement et le retour au travail doit s'effectuer dans les 18 mois après la date de l'accouchement.

- 2. **Congé de naissance**

2 jours payés

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

- 1. **Assurance vie**

Indemnité :

— salarié à l'emploi le 1^{er} septembre 1997

55 ans et plus au 1^{er} septembre 1997 : 7 500 \$

40 à 54 ans au 1^{er} septembre 1997 : 5 000 \$

40 ans et moins au 1^{er} septembre 1997 : 2 000 \$

— retraité : 2 000 \$

- 2. **Régime de retraite**

Cotisation : (l'employeur paie un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 0,50 \$/heure normale travaillée incluant les vacances et les jours fériés.) l'employeur et le salarié contribuent pour 3,25 % du salaire normal du salarié, 3,6 % à compter du 1^{er} septembre 2006, 4,4 % à compter du 1^{er} septembre 2007, 4,7 % à compter du 1^{er} septembre 2008 et 5 % à compter du 1^{er} septembre 2009.

13

CMC Électronique inc. (Saint-Laurent)
et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2889 (unité usine) — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Produits électriques et électroniques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (220) 274

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 148; hommes : 126

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 29 novembre 2005

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

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

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Manutentionnaire, assembleur et commis magasin

	29 nov. 2005	30 nov. 2006	30 nov. 2007
début	/heure 14,31 \$ (13,89 \$)	/heure 14,60 \$	/heure 14,89 \$
après 39 mois	17,05 \$ (16,55 \$)	17,39 \$	17,74 \$

2. Inspecteur, peintre et autres occupations, 53 salariés

	29 nov. 2005	30 nov. 2006	30 nov. 2007
début	/heure 16,47 \$ (15,99 \$)	/heure 16,80 \$	/heure 17,13 \$
après 39 mois	19,62 \$ (19,05 \$)	20,01 \$	20,41 \$

3. Chef d'équipe/maintenance

	29 nov. 2005	30 nov. 2006	30 nov. 2007
début	/heure 23,13 \$ (22,46 \$)	/heure 23,59 \$	/heure 24,06 \$
après 39 mois	27,55 \$ (26,75 \$)	28,10 \$	28,66 \$

Augmentation générale

29 nov. 2005	30 nov. 2006	30 nov. 2007
3 %	2 %	2 %

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 23 décembre 2005 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 3 % des gains bruts pour la période du 30 novembre 2005 au 23 décembre 2005.

• Primes

Soir : (0,70 \$) 0,80 \$/heure

Nuit : (0,90 \$) 1,10 \$/heure

• Allocations

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

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

6 jours/année + une période variable pendant le temps des Fêtes

• Congés annuels payés

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

N.B. Le salarié qui atteint 3, 10, 20 ou 30 ans de service durant l'année de vacances a droit à 0,4 jour additionnel/mois complet entre la date anniversaire d'embauche et le 30 avril suivant [N].

• Droits parentaux

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire, un régime de soins dentaires et un régime de soins oculaires, est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Congés de maladie et/ou personnels

Au début de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours. Ce crédit s'accumule à raison de 0,5 jour/mois pendant lequel le salarié travaille au moins 50 % des jours ouvrables. Ces jours sont utilisés lors d'absences pour raisons personnelles ou de maladie. Les jours non utilisés sont payés au salarié à 200 % du salaire horaire de base dans la 2^e semaine du mois de décembre.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

CMC Électronique inc. (Saint-Laurent) et

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2889 (unité bureau) — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Produits électriques et électroniques

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (217) 202

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 44; hommes : 158

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** professionnel, technique et soutien administratif

- **Échéance de la convention précédente :** 6 janvier 2006

- **Échéance de la présente convention :** 6 janvier 2009

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

- **Durée normale du travail**

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

- **Salaires**

1. Commis au courrier

	6 janv. 2006	6 janv. 2007	6 janv. 2008
	/2 sem.	/2 sem.	/2 sem.
min.	831,00 \$ (806,25 \$)	847,50 \$	864,75 \$
max.	1 016,25 \$ (987,00 \$)	1 036,50 \$	1 057,50 \$

2. Technicien, 35 salariés

	6 janv. 2006	6 janv. 2007	6 janv. 2008
	/2 sem.	/2 sem.	/2 sem.
min.	1 703,25 \$ (1 653,75 \$)	1 737,00 \$	1 772,25 \$
max.	2 084,25 \$ (2 023,50 \$)	2 125,50 \$	2 168,25 \$

3. Spécialiste d'applications informatiques

	6 janv. 2006	6 janv. 2007	6 janv. 2008
	/2 sem.	/2 sem.	/2 sem.
min.	2 851,50 \$ (2 769,00 \$)	2 908,50 \$	2 966,25 \$
max.	3 489,00 \$ (3 387,75 \$)	3 558,00 \$	3 629,25 \$

Augmentation générale

6 janv. 2006	6 janv. 2007	6 janv. 2008
3 %	2 %	2 %

- **Primes**

Soir : (0,70 \$) 0,80 \$/heure

Nuit : (0,90 \$) 1,10 \$/heure

• **Allocations**

Équipement de sécurité : fourni par l’employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

6 jours/année + une période variable dans le temps des Fêtes

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 % ou taux normal
3 ans	15 jours	6 % ou taux normal
10 ans	20 jours	8 % ou taux normal
20 ans	25 jours	10 % ou taux normal
30 ans	30 jours	12 % ou taux normal

N.B. Le salarié qui atteint 3, 10, 20 ou 30 ans de service durant l’année de vacances a droit à 0,4 jour additionnel/ mois complet entre la date anniversaire d’embauche et le 30 avril suivant **[N]**.

• **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 ne peut s’absenter du travail que pendant 2 jours sans solde.

4. Congé parental

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

Pendant la période du congé parental, le salarié qui le désire peut bénéficier de 1 jour sans solde/sem. sans perte d’avantages sociaux pour une durée maximale de 52 semaines.

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant, incluant une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire, un régime de soins dentaires et un régime de soins oculaires, est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

1. Congés de maladie

Au début de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 6 jours. Ce crédit s’accumule à raison de 0,5 jour/mois pendant lequel le salarié travaille au moins 50 % des jours ouvrables.

Si le salarié s’absente moins de 5 jours durant l’année, la différence entre 5 jours et le nombre de jours d’absence lui est payé au taux normal et remise avec la 2^e paie du mois de janvier de l’année suivante.

Les jours non utilisés encore au crédit du salarié lui sont payés lorsqu’il prend sa retraite, et ce, au taux horaire normal du salarié au moment du départ, et ce, jusqu’à un maximum de 40 jours.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

15

**Niedner, division de Ansul Canada limitée (Coaticook) et
Le Syndicat des salariés(es) de Niedner Coaticook
— CSD**

- **Secteur d’activité de l’employeur :** Autres industries manufacturières
- **Nombre de salariés de l’unité de négociation :** (70) 102
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 35; hommes : 67
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2008
- **Date de signature :** 30 janvier 2006
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Expéditeur, monteur de métiers et autres occupations de la classe 4, 40 % des salariés

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	9,39 \$ (9,16 \$)	10,82 \$	12,32 \$	13,39 \$
max.	13,42 \$ (13,09 \$)	13,87 \$	14,33 \$	14,87 \$

2. Électromécanicien

	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006	1 ^{er} janv. 2007	1 ^{er} janv. 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	12,83 \$ (12,60 \$)	14,65 \$	16,55 \$	17,80 \$
max.	18,33 \$ (18,00 \$)	18,78 \$	19,24 \$	19,78 \$

N.B. Entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2008, la progression dans l’échelle salariale passe de 48 mois à une période de 18 mois pour atteindre le maximum de l’échelle.

À compter du 1^{er} janvier 2006, le taux horaire à l’embauche étant de 78 % du taux horaire du maximum de la classe, le salarié déjà à l’emploi et qui a moins de 12 mois d’ancienneté au 30 janvier 2006 voit son taux horaire ajusté au nouveau minimum de la classe. Les autres salariés continuent à progresser dans l’échelle salariale jusqu’au maximum selon leur ancienneté.

Le nouveau salarié reçoit 78 % du taux prévu à sa classification, 82 % du taux après 6 mois, 86 % après 12 mois, 90 % après 18 mois, 94 % après 24 mois et 98 % après 30 mois. Après 36 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

À compter du 1^{er} janvier 2007, le taux horaire à l'embauche est de 86 % du taux horaire du maximum de la classe. Le salarié déjà à l'emploi et qui a moins de 24 mois d'ancienneté au 30 janvier 2006 voit son taux horaire ajusté au nouveau minimum de la classe. Les autres salariés continuent à progresser dans l'échelle salariale jusqu'au maximum selon leur ancienneté.

Le nouveau salarié reçoit 86 % du taux prévu à sa classification, 90 % après 6 mois, 94 % après 12 mois et 98 % après 18 mois. Après 24 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le taux horaire à l'embauche est de 90 % du taux horaire du maximum de la classe. Le salarié déjà à l'emploi et qui a moins de 12 mois d'ancienneté au 30 janvier 2006 voit son taux horaire ajusté au nouveau minimum de la classe. Les autres salariés continuent à progresser dans l'échelle salariale jusqu'au maximum selon leur ancienneté.

Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux prévu à sa classification, 94 % après 6 mois et 98 % après 12 mois. Après 18 mois, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Les taux horaires pour les années 2006, 2007 et 2008 sont ajustés de 0,11 \$/heure.

Augmentation générale

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

0,33 \$/heure* 0,34 \$/heure* 0,35 \$/heure* 0,43 \$/heure**

* soit 2,5 % de la masse salariale

** soit 3 % de la masse salariale

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 30 janvier 2006 a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 2,5 % du total de la rémunération brute qu'il a gagné dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

Le salarié qui a changé d'occupation en 2005, a droit à l'ajustement rétroactif de l'échelle salariale, et ce, en appliquant la règle d'ancienneté totale.

• Primes

Soir : (0,50 \$) 0,70 \$/heure

Nuit : (0,60 \$) 0,85 \$/heure

Responsable : 1 \$/heure

Formateur : 1 \$/heure

Boni de Noël : le ou avant le 8 décembre de chaque année, le salarié a droit à un boni calculé selon le tableau suivant :

Ancienneté	Montant
3 mois	40 \$
1 an	85 \$/année
8 ans et plus	15 \$/année de service

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

Chaussures de sécurité : (1 paire/année) maximum 100 \$/année

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

• Jours fériés payés

12 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5 %
3 ans	3 sem.	6 %
8 ans	3 sem.	7 %
14 ans	4 sem.	9 %
19 ans	4 sem.	10 %
22 ans	5 sem.	12 %

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée a droit à un congé de maternité 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. Ce 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. Toutefois, lorsque le congé débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte pour les fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

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

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

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

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 prescrite au certificat médical.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

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

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour l'assurance maladie et [N] le régime de soins oculaires; payée à 100 % par l'employeur pour le régime de soins dentaires et pour la couverture de base de l'assurance vie et payée à 100 % par le salarié pour l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

1. Régime de retraite

Cotisation : à titre de cotisation mensuelle de base, l'employeur contribue pour un montant égal à 5 % du salaire mensuel du salarié, et ce, dans un REER, et le salarié participant contribue pour un montant égal à 1 % de son salaire mensuel.

De plus, le salarié qui verse des cotisations de base et qui compte au moins 10 années de service continu peut verser des cotisations supplémentaires jusqu'à un maximum de 4 % de son salaire mensuel. L'employeur contribue alors pour un montant égal à celui du salarié. Le taux des cotisations est déterminé selon le tableau suivant :

Service continu	Cotisation
10 ans et plus	1 %
20 ans et plus	2 %
25 ans et plus	3 %
30 ans et plus	4 %

16

Magic Sliders Enterprises (Iberville)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Autres industries manufacturières
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (65) 60
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 75 %; hommes : 25 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente:** 14 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 14 décembre 2010
- **Date de signature :** 5 janvier 2006

• **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

Injection

4 jours/sem., 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

	15 déc. 2005	15 déc. 2006	15 déc. 2007	15 déc. 2008
début	/heure 8,66 \$ (8,41 \$)	/heure 8,96 \$	/heure 9,31 \$	/heure 9,66 \$
après 12 mois	9,80 \$ (9,55 \$)	10,10 \$	10,45 \$	10,80 \$

15 déc. 2009

/heure
10,01 \$
11,15 \$

2. Emballage, 40 salariés

	15 déc. 2005	15 déc. 2006	15 déc. 2007	15 déc. 2008
début	/heure 9,65 \$ (9,40 \$)	/heure 9,95 \$	/heure 10,30 \$	/heure 10,65 \$
après 12 mois	10,94 \$ (10,69 \$)	11,24 \$	11,59 \$	11,94 \$

15 déc. 2009

/heure
11,00 \$
12,29 \$

3. Opérateur avec DEP

	15 déc. 2005	15 déc. 2006	15 déc. 2007	15 déc. 2008
début	/heure 15,30 \$ (15,05 \$)	/heure 15,60 \$	/heure 15,95 \$	/heure 16,30 \$
après 18 mois	17,19 \$ (16,94 \$)	17,49 \$	17,84 \$	18,19 \$

15 déc. 2009

/heure
16,65 \$
18,54 \$

Augmentation générale

15 déc. 2005	15 déc. 2006	15 déc. 2007	15 déc. 2008	15 déc. 2009
0,25 \$/heure	0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure	0,35 \$/heure

• **Primes**

	15 déc. 2006	15 déc. 2008
Soir : 0,35 \$/heure — sauf le salarié de l'injection	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure

	15 déc. 2006	15 déc. 2008
Nuit : 0,45 \$/heure — sauf le salarié de l'injection	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure

	15 déc. 2006	15 déc. 2008
Chef d'équipe : 0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure
	15 déc. 2006	15 déc. 2008
Entraînement : 0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

• **Allocations**

Bottes de sécurité : remboursement maximum de 100 \$/année

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

• Jours fériés payés

	15 déc. 2006
10 jours/année	11 jours/année

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

2. Congé de naissance

2 jours payés

3. Congé d’adoption

2 jours payés

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

4. Congé parental

Le père et la mère d’un nouveau-né ont droit à un congé sans solde d’au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

17

La Société des traversiers du Québec, pour les traverses
Sorel-Tracy/Saint-Ignace-de-Loyola
Québec/Lévis
Isle-aux-Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive
Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine
Matane/Baie-Comeau/Godbout
et
Le Syndicat canadien des officiers de marine marchande
— FTQ

- Secteur d’activité de l’employeur : Transport et entreposage
- Nombre de salariés de l’unité de négociation : (115) 113
- Répartition des salariés selon le sexe
femmes : 3; hommes : 110
- Statut de la convention : renouvellement
- Catégorie de personnel : services
- Échéance de la convention précédente: 30 juin 2003
- Échéance de la présente convention : 31 mars 2010
- Date de signature : 16 février 2006

• Durée normale du travail

Traverse Sorel/Saint-Ignace-de-Loyola
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

Traverse Québec/Lévis
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem., réparties sur 3 équipes de travail — capitaine, lieutenant et chef mécanicien 8, 9 ou 12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. — 2^e mécanicien

Traverse Isle-aux-Coudres/Saint-Joseph-de-la-Rive
8 ou 9 heures/j, moyenne de 40 heures/sem.
12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem. — chef mécanicien

Traverse Tadoussac/Baie-Sainte-Catherine
(moyenne de 40 ou 42 heures/sem., selon le navire) 8 heures/j, 40 heures/sem.

Traverse Matane/Baie-Comeau/Godbout
7 jours consécutifs/sem., 12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

• Salaires

1. Deuxième mécanicien 4^e classe

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	17,06 \$ (17,21 \$)	17,40 \$	17,75 \$	18,10 \$
max.	18,11 \$ (17,21 \$)	18,47 \$	18,84 \$	19,22 \$

1^{er} avril 2009

/heure
18,47 \$
19,60 \$

2. Lieutenant et 2^e mécanicien 3^e classe, 40 salariés

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	18,66 \$ (19,14 \$)	19,03 \$	19,41 \$	19,80 \$
max.	19,82 \$ (19,14 \$)	20,22 \$	20,62 \$	21,03 \$

1^{er} avril 2009

/heure
20,20 \$
21,45 \$

3. Capitaine, chef mécanicien 2^e classe et autres occupations

	1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	21,88 \$ (21,74 \$)	22,32 \$	22,76 \$	23,22 \$
max.	23,27 \$ (21,74 \$)	23,74 \$	24,21 \$	24,69 \$

1^{er} avril 2009

/heure
23,68 \$
25,19 \$

N.B. Réévaluation des emplois.

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2004	1 ^{er} avril 2006	1 ^{er} avril 2007	1 ^{er} avril 2008	1 ^{er} avril 2009
variable	2 %	2 %	2 %	2 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 16 février 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} avril 2004 au 16 février 2006. La rétroactivité est payée dans les 90 jours suivant le 16 février 2006.

• Primes

Soir : 0,77 \$/heure — entre 15 h et 24 h

Nuit : pour chaque heure effectivement travaillée entre 00 h 00 et 7 h, le salarié reçoit une prime de nuit selon son ancienneté comme suit :

Ancienneté	Prime
moins de 5 ans	11 % du taux horaire normal
5 ans	12 % du taux horaire normal
10 ans	14 % du taux horaire normal

Dimanche : 25 % du taux de salaire normal pour chaque heure effectivement travaillée

Capitaine senior et chef mécanicien senior : 7 % du taux horaire

Travaux salissants : taux normal du salarié majoré de 100 % avec un minimum de 1 heure à ce taux — salarié requis d'effectuer certains travaux de nettoyage de réservoirs, de caissons, de tuyaux et de bouchains ainsi que certains autres travaux du même genre.

• Allocations

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

Nettoyage et entretien des uniformes : (75 \$) 100 \$/année

Souliers et bottes de sécurité : 1 paire/2 ans ou au besoin

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	8,0 %
17 ans	21 jours	8,4 %
19 ans	22 jours	8,8 %
21 ans	23 jours	9,2 %
23 ans	24 jours	9,6 %
25 ans	25 jours	10,0 %

• Droits parentaux

Ils sont accordés au salarié permanent conformément à l'entente intervenue entre le gouvernement du Québec et les syndicats du secteur public.

1. Congé de paternité

5 jours payés

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 2,95 \$/jour de travail/salarié admissible au régime d'assurance collective du Syndicat canadien des officiers de la marine marchande.

1. Congés de maladie et/ou personnels

Le salarié permanent a droit, à la fin de chaque mois, à un crédit cumulatif égal à 0,80 jour de congé de maladie. Ces jours servent en outre à couvrir le délai de carence de 5 jours de l'assurance salaire.

N.B. Lors d'une absence pour maladie, si le salarié n'a pas à son crédit le nombre de jours suffisants pour couvrir les 5 premiers jours ouvrables d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Le salarié peut utiliser 3 jours de congé de maladie pour motif personnel. Il prend alors ces jours de congé séparément.

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au salarié au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

2. Assurance salaire

Prestation : 100 % du salaire normal pour une durée maximale de 15 semaines. Le salarié a également droit à un congé supplémentaire d'une durée de 5 semaines payées à 80 % de son salaire normal.

Début : 6^e jour, maladie

N.B. Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que des différentes lois sur les régimes de retraite.

3. Régime de retraite

Le salarié est assujéti au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP.

Corporate Express produits de bureau inc.
(Boucherville et Anjou)
et
Le Syndicat des travailleurs(euses) indépendant du Québec, local 102-102 B

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Autres commerces de détail
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 82
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 55 %; hommes : 45 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** commerce
- **Échéance de la convention précédente :** 9 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 10 décembre 2010
- **Date de signature :** 1^{er} décembre 2005

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

- **Salaires**

1. Tous les salariés

	12 déc. 2005	11 déc. 2006	10 déc. 2007	15 déc. 2008	14 déc. 2009
/heure					
min.	9,28 \$	9,51 \$	9,70 \$	9,90 \$	10,09 \$
max.	15,55 \$	15,94 \$	16,26 \$	16,58 \$	16,91 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	12 déc. 2005	11 déc. 2006	10 déc. 2007	15 déc. 2008	14 déc. 2009
variable		2,5 %	2 %	2 %	2 %

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure — de 13 h à 01 h

Nuit : (0,50 \$) 0,75 \$/heure — de 22 h à 08 h

N.B. Les primes de soir et de nuit s'appliquent également au salarié appelé à faire du temps supplémentaire avant ou après son quart normal de travail.

Chef d'équipe : 2 \$/heure

- **Allocations**

Uniformes : coût d'achat payé par l'employeur

Souliers de sécurité : (85 \$) 100 \$ maximum/année — salarié de l'entrepôt et commis à la réception

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

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

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Congés de maladie

À compter du début de chaque année de calendrier, le salarié permanent a droit à 2 jours de congé de maladie s'il a 4,5 mois d'ancienneté et à 5 jours/année s'il a 12 mois et plus d'ancienneté.

Les jours de congé de maladie peuvent être utilisés par le salarié pour des motifs personnels.

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

2. Régime de retraite **N**

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à celui du salarié jusqu'à un maximum de 1 % à compter du 1^{er} janvier 2007, 2 % au 1^{er} janvier 2008 et 3 % pour les 1^{er} janvier 2009 et 1^{er} janvier 2010 respectivement.

19

**L'Office municipal d'habitation de Montréal
et**

**Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal
SCFP 301 — FTQ**

27

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Service des administrations locales

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (170) 185

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 10; hommes : 175

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : ouvriers

- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2003

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

N.B. Au 1^{er} janvier 2007, les parties se rencontreront pour une réouverture sur les salaires.

- **Date de signature** : 26 janvier 2006

- **Durée normale du travail**

35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Commis bleu à la réparation et l'enregistrement des travaux

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/année			
min.	32 801 \$ (32 158 \$)	33 457 \$	34 293 \$
max.	38 595 \$ (37 838 \$)	39 367 \$	40 351 \$

2. Préposé aux locataires, 150 salariés

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/année			
min.	34 734 \$ (34 053 \$)	35 429 \$	36 315 \$
max.	40 868 \$ (40 067 \$)	41 685 \$	42 727 \$

3. Maître électricien d'entretien

	1 ^{er} janv. 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
/année			
min.	43 311 \$ (42 462 \$)	44 177 \$	45 281 \$
max.	50 965 \$ (49 966 \$)	51 984 \$	53 284 \$

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées.

• Indemnité de vie chère **N**

Référence : Statistique Canada, IPC Montréal, 1992 = 100

Indice de base

2006 — décembre 2005

Mode de calcul

2006

Si le pourcentage d’augmentation de l’IPC de décembre 2006 par rapport à celui de décembre 2005 excède 2,5 %, l’excédent est remboursé.

Mode de paiement

Le montant déterminé sera intégré aux taux de salaire au 1^{er} janvier 2006.

• Allocations

Vêtements de travail : fournis et remplacés par l’employeur lorsque requis et selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité : fournies et remplacées par l’employeur

• Jours fériés payés

(10) 11 jours/année

• Congé mobile **N**

1 jour/année à compter du 1^{er} janvier 2007

• Congés personnels

Le salarié peut s’absenter 10 fois au cours de l’exercice financier sur approbation du supérieur immédiat. Le total des heures d’absence ne doit pas excéder le nombre d’heures de la semaine normale de travail. Ces absences sont déduites du crédit des congés de maladie ou s’il n’y a pas de crédit, elles sont sans traitement.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	3 sem.	taux normal
5 ans	4 sem.	taux normal
15 ans	5 sem.	taux normal

• CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES **N**

Le salarié qui a complété 21 ans de service au 1^{er} janvier, a droit à 1 journée de vacances supplémentaire/année de service jusqu’à un maximum de 6 semaines de vacances après 25 ans de service au 1^{er} janvier.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d’une durée de 20 semaines qu’elle peut répartir à son gré avant et après l’accouchement. Cependant, elle doit quitter son travail entre

la 16^e et la 6^e semaine précédant la date prévue pour l’accouchement. Toutefois sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant.

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

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

SALARIÉE ADMISSIBLE À L’ASSURANCE EMPLOI

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

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

Pour des raisons liées à la maternité, la salariée peut prolonger son congé par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde pouvant aller jusqu’à 2 ans à compter du début du congé de maternité.

2. Congé de paternité

(5) 4 jours payés

3. Congé d’adoption

La ou le salarié, qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint et qui n’a pas atteint l’âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l’école, a droit à un congé sans solde de 20 semaines consécutives pourvu que son conjoint n’en bénéficie pas également.

La ou le salarié a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d’assurance emploi; à une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation qu’il ou elle reçoit sans toutefois excéder 10 semaines.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 20 semaines a droit à 5 jours payés.

Pour des raisons liées à l’adoption, la ou le salarié peut prolonger son congé par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde pouvant aller jusqu’à 2 ans à compter du début du congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (50 %) 58 % par l’employeur et à (50 %) 42 % par le salarié sauf l’assurance salaire qui est payée à 100 % par l’employeur

1. Congés de maladie

Le 1^{er} janvier de chaque année, le salarié reçoit un crédit de 8 jours. Les jours non utilisés sont monnayables à la fin de chaque année au taux alors en vigueur.

Le salarié peut convertir en temps la totalité de ces congés de maladie en un congé préretraite jusqu'à un maximum de 48 jours [N].

2. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 4,2 % du salaire jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et 6 % du salaire en excédent; l'employeur contribue 120 % des cotisations salariales.

20

**La Ville de Québec
et
L'Alliance des professionnels et professionnelles de
la Ville de Québec**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Service des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (140) 373
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 161; hommes : 212
- **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** : professionnels
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006
- **Date de signature** : 23 novembre 2005
- **Durée normale du travail**
5 jours/sem., 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Agent de recherche, conseiller en développement et autres occupations

	30 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	37 619 \$	38 560 \$	39 524 \$
max.	67 750 \$	69 444 \$	71 180 \$

2. Conseiller en communications, conseiller en gestion administrative et autres occupations, 280 salariés

	30 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	39 330 \$	40 314 \$	41 322 \$
max.	70 832 \$	72 603 \$	74 418 \$

3. Avocat et notaire

	30 mai 2004	1 ^{er} janv. 2005	1 ^{er} janv. 2006
	/an	/an	/an
min.	37 700 \$	38 643 \$	39 609 \$
max.	93 804 \$	96 149 \$	98 553 \$

Augmentation générale

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

• Prime

Disponibilité : 1 \$/heure

• Jours fériés payés

14 jours/an

• Congés personnels

Au 1^{er} mai de chaque année, le salarié a droit à un crédit horaire correspondant à 1 semaine normale de travail. Le crédit horaire maximum est fixé au nombre d'heures correspondant à 5 semaines normales de travail.

• Congés annuels payés

Année de service	Durée	Indemnité
1 an	16 jours	taux normal
3 ans	17 jours	taux normal
4 ans	20 jours	taux normal
10 ans	21 jours	taux normal
15 ans	22 jours	taux normal
(18) 16 ans	25 jours	taux normal
28 ans	30 jours	taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines réparties à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Elle peut quitter son travail en tout temps à compter de la 16^e semaine précédant la date prévue pour 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 se terminant au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement. Elle a droit aux indemnités prévues pendant ces 5 semaines.

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. Elle a droit aux indemnités prévues pendant ces 3 semaines.

L'employeur verse à la salariée qui a 1 an de service au moment de l'accouchement et dont la grossesse se rend à terme les indemnités suivantes : 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de congé ou la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 2 premières semaines de congé prévu et 50 % de l'indemnité s'appliquant au délai de carence précédant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi; la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen et la prestation d'assurance emploi à laquelle elle a droit jusqu'à un maximum de 15 semaines; 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen pour chacune des 3 semaines suivant la période de 15 semaines prévues.

La salariée peut prolonger son congé de maternité, par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre

29

de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de ce congé.

2. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant âgé de 6 ans ou moins, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines. Ce congé est d'une durée maximale de 15 semaines si 2 enfants et plus sont adoptés en même temps. Le père et la mère peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas 10 ou 15, selon le cas. S'il y a délai de carence, le congé peut être d'une durée maximale de 12 semaines ou 17 semaines, selon le cas. Pendant ce congé, l'employeur verse au salarié qui a 1 an de service au moment où commence le congé une indemnité équivalant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé et la prestation d'assurance emploi à laquelle il a droit.

La ou le salarié peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date du début du congé ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date du début du congé à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier du congé.

3. Congé parental

La ou le salarié a droit, dans le cas de soins à donner à un ou plusieurs nouveau-nés ou dans le cas d'un enfant d'âge mineur autre que celui de son conjoint, à un congé d'une durée maximale de 52 semaines. Le père et la mère peuvent bénéficier du congé; dans ce cas, ils peuvent se répartir le nombre de semaines de congé à leur gré pourvu que le total de semaines n'excède pas 52. Pendant ce congé, la ou le salarié ne reçoit pas de traitement ni d'indemnité de l'employeur.

La ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée n'excédant pas 2 ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption ou par un congé partiel sans solde de 2,5 jours/semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant amorce sa 1^{re} année scolaire ou atteint l'âge de 6 ans ou par un congé partiel sans solde n'excédant pas 4 ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption à raison de 1 jour/semaine. Si le père et la mère sont à l'emploi de la Ville, une seule personne peut bénéficier de ce congé.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le régime de base; payée à 100 % par le salarié pour un régime facultatif

Indemnité :

— salarié actif : 2 fois le salaire annuel

— salarié retraité : 20 % du maximum des gains admissibles à la date du décès

2. Congés de maladie

Le salarié permanent qui a 1 an et plus de service reçoit son plein salaire jusqu'à sa réadmission au travail ou jusqu'à la date du 1^{er} jour du mois suivant une période continue de 6 mois d'invalidité.

Le salarié régulier non permanent et le salarié qui a 1 an ou moins de service ont également droit à des congés de maladie à raison de 0,5 jour/mois, maximum 5 jours/période de 12 mois. Après épuisement des congés de maladie, ils ont droit à 70 % du salaire normal pour une période n'excédant pas 15 semaines, incluant les congés de maladie.

3. Assurance salaire

Prime : payée à 100 % par l'employeur

COURTE DURÉE

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

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

LONGUE DURÉE

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

Début : après les prestations de courte durée

4. Assurance maladie

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

Frais assurés : coût d'une chambre semi-privée; frais de chiropraticien maximum 30 \$ /traitement jusqu'à concurrence de 750 \$/personne/année, podiatre, ostéopathe et naturopathe maximum 30 \$/traitement/personne/année; médicaments prescrits remboursés à 80 % des premiers 3 750 \$ de frais admissibles par adulte/année et à 100 % de l'excédent; remboursement à 80 % des soins de physiothérapeute, ergothérapeute, orthophoniste et audiologiste; à 80 % des soins de psychiatre, psychanalyste, psychologue et travailleur social jusqu'à concurrence de 1 000 \$/personne/année pour chacun des spécialistes; à 80 % des soins d'acupuncteur, orthothérapeute, massothérapeute et kinésithérapeute jusqu'à concurrence de 30 \$/traitement et 500 \$/personne/année pour chacun des spécialistes; remboursement de plusieurs autres frais admissibles

5. Régime de retraite

Un nouveau régime de retraite est mis en vigueur.

**L'Institut national de la recherche scientifique
(Sainte-Foy)
et
Le Syndicat des chercheurs de l'UQ (SCUQ-CSN)**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Services d'enseignement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (124) 216
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 127; hommes : 89
- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel :** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente :** 31 mai 2003
- **Échéance de la présente convention :** 31 mai 2009
- **Date de signature :** 4 octobre 2005
- **Durée normale du travail**
7 heures/j, 35 heures/sem.

Métiers et services

(7 heures/j, 35 heures/sem.) 7,75 heures/j, 38,75 heures/sem.

N.B. Pour la période du 24 juin au premier lundi de septembre, la durée de la semaine normale de travail est réduite de 3 heures sans réduction du salaire normal.

Salaires

BUREAU

1. Aide technique de laboratoire

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} juin 2004
	/heure	/heure
éch. 1	13,24 \$ (12,98 \$)	13,58 \$
éch. 8	16,12 \$ (15,80 \$)	16,54 \$

2. Agent de recherche et agent de laboratoire, 18 salariés

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} juin 2004
	/année	/année
éch. 3	40 075 \$ (39 289 \$)	41 117 \$
éch. 14	65 425 \$ (64 142 \$)	67 126 \$

HORS BUREAU

1. Aide général à l'entretien

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} juin 2004
	/heure	/heure
	15,69 \$ (15,38 \$)	16,10 \$

2. Chargé d'entretien terrains et bâtiments, 4 salariés

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} juin 2004
	/heure	/heure
	18,11 \$ (17,75 \$)	18,58 \$

3. Chargé principal aux bâtiments

	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} juin 2004
	/heure	/heure
	19,33 \$ (18,95 \$)	19,83 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} juin 2004
2 %	Politique salariale des secteurs public et parapublic	2,6 %

N.B. Pour les années subséquentes, les taux et échelles de salaire sont majorés conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 4 octobre 2005, le salarié retraité depuis le 1^{er} juin 2004, le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} juin 2004 et le 4 octobre 2005, ainsi que les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} juin 2004 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juin 2004 au 4 octobre 2005. Le montant est payé dans les 60 jours ouvrables suivant le 4 octobre 2005.

Primes :

Soir : (0,59 \$) 0,62 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 15 h et 24 h

Nuit : (0,88 \$) 0,92 \$/heure — salarié dont la moitié et plus des heures normales de travail se situent entre 0 h et 8 h

Responsabilité : (0,79 \$) 0,83 \$/heure — salarié du groupe technique de classe II qui dirige de façon continue et régulière le travail de salariés de la même classe que la sienne.

(1 729 \$) 1 810 \$/année — salarié du groupe professionnel qui dirige de façon continue et régulière le travail de salariés professionnels

Chef d'équipe [N] : 0,83 \$/heure — salarié du groupe métiers et services

N.B. Ces primes sont majorées conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

Responsabilité : 5 % du salaire normal — agent de recherche qui doit diriger un projet de recherche

Disponibilité : 1 heure au taux de salaire normal/8 heures de disponibilité — salarié en disponibilité après sa journée normale de travail ou sa semaine normale de travail

Allocations

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

Jours fériés payés

15 jours/année

Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
(17) 15 ans	21 jours	taux normal
(19) 17 ans	23 jours	taux normal
(21) 20 ans	25 jours	taux normal

Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

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

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 spécial.

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 prévue du congé de maternité.

Sur demande, la salariée peut bénéficier d'une prolongation pouvant aller jusqu'à 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige ou si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité.

La salariée a également droit à un congé spécial jusqu'à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

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

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 traitement hebdomadaire de base, et ce, pendant 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 de base, et ce, pendant 12 semaines si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi, soit parce qu'elle n'a pas contribué audit régime, soit parce qu'elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence. 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

Le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine du congé prévu, la ou le salarié a droit à une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

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

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

La ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la ou le salarié peut convertir ce congé en un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines.

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

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

Prime : payée à 50 % par l'employeur

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit maximum de 10 jours non cumulatifs. Le nouveau salarié embauché entre le 1^{er} octobre et le 31 janvier a droit à 7 jours et celui embauché entre le 1^{er} février et le 31 mai a droit à 3 jours.

Le délai de carence est de 2 jours ouvrables. Le salarié est payé à son taux de salaire normal durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu à compter de la 3^e journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la 10^e journée ouvrable inclusivement. À compter de la 11^e journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal. Le salarié reçoit les prestations d'assurance salaire à compter de la première journée ouvrable suivant la période d'attente.

N.B. Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 31 mai 1976 sous le régime prévu dans la convention 1974-1975 conserve ces jours dans une banque distincte.

2. Régime de retraite

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**WWW Hotels (PB-Ten) Company occupant et gestionnaire des locaux du Hilton Bonaventure (Montréal) et
Le Syndicat des travailleurs(euses) du Bonaventure — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (200) 150
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 40 %; hommes : 60 %

- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : services
- **Échéance de la convention précédente** : 30 juin 2005
- **Échéance de la présente convention** : 30 juin 2008
- **Date de signature** : 15 décembre 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salarié de la division I à temps plein à pourboires**
variable entre 30 et 35 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur, portier, chasseur et demi-chef/serveur

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

/heure	/heure	/heure
12,31 \$	12,80 \$	13,31 \$
(11,95 \$)		

2. Préposée aux chambres, 56 salariés

1^{er} juill. 2005 **21 nov. 2005** **1^{er} juill. 2006** **1^{er} juill. 2007**

/heure	/heure	/heure	/heure
16,25 \$	16,28 \$	16,93 \$	17,61 \$
(15,78 \$)			

3. Chef tournant/cuisine

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

/heure	/heure	/heure
21,38 \$	22,24 \$	23,13 \$
(20,76 \$)		

N.B. Le salarié en période de probation reçoit 90 % du taux de sa classification. Par la suite, il reçoit le taux prévu pour sa classification.

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

Augmentation générale

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

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

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 15 décembre 2005 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2005 au 15 décembre 2005.

Montant forfaitaire

Le portier, le chasseur senior et le chasseur à temps plein ont droit à un montant forfaitaire de 700 \$ les 1^{er} juillet 2006 et 1^{er} juillet 2007.

• Primes

Nuit : (0,72 \$) 0,80 \$/heure — salarié qui travaille entre 1 h et 6 h et salarié dont la majorité des heures se situe entre 24 h et 8 h

Chasseur : (2 \$) 2,50 \$/bagage — à l'arrivée et au départ des groupes sous contrat

Livraison à une chambre :

1 \$/commande complémentaire — salarié du service aux chambres

0,50 \$ supplémentaire [N] — transfert d'une commande complémentaire d'une chambre à une autre
15 % de pourboire/commande complémentaire de bar

Coupe ou présentation en salle de banquet : 30 \$/heure, 3 heures minimum — cuisinier

Pourboires obligatoires :

15 % avant taxes ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui réserve au préalable dans le restaurant — serveur

15 % avant taxes ajouté à la facture d'un groupe de 8 personnes et plus qui n'a pas réservé au préalable, mais qui accepte la suggestion du responsable de la salle d'inclure ces frais de service — serveur

15 % des frais de service calculé avant taxes et inclus à la facture du client à l'occasion du réveillon de Noël, jour de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la Saint-Valentin, Pâques, la fête des mères, la fêtes des pères ainsi que toute autre occasion pour laquelle un menu spécial est préparé sauf dans le cas de promotions thématiques et de festivals — serveur

15 % des frais de service pour un client qui bénéficie d'un forfait ou qui fait partie d'un tour dont le prix inclut le coût des repas dans un restaurant

15 % des frais de service calculé avant taxes ajouté à toute facture d'un membre du personnel cadre ou de la direction — serveur

15 % des frais de service calculé avant taxes ajouté à la facture de tout client — salarié qui fait le service aux chambres

Frais de consigne [N] : 3 \$/client — chasseur

	1^{er} juill. 2006	1^{er} juill. 2007
Livraison spéciale [N] :	1,30 \$/livraison	1,35 \$/livraison
1,25 \$/livraison		
— livraison à la chambre d'enveloppes, journaux de congrès, télécopies, courrier, etc.		

	1^{er} juill. 2006	1^{er} juill. 2007
1,85 \$/livraison	1,90 \$/livraison	1,95 \$/livraison
— livraison à la chambre d'un paquet ou d'une boîte		

Lit pliant [N] : 2 \$/lit pliant — préposée aux chambres

	1^{er} juill. 2006	1^{er} juill. 2007
Conciergerie [N] : 1,20 \$/heure	1,25 \$/heure	1,30 \$/heure
— portier, chasseur senior et chasseur		

• Allocations

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

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

Bottes d'hiver et gants : remboursement de (30 \$) 60 \$ sur le coût d'achat — portier à temps plein qui a terminé sa période de probation

Bas de nylon :

(70 \$) 80 \$/année — salariée à temps plein
(35 \$) 40 \$/année — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 100 jours de travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année

Blouse ou chemise faisant partie de l'uniforme :

(70 \$) 80 \$/année — salarié à temps plein

(35 \$) 40 \$/année — salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 100 jours de travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année**Souliers de sécurité :**

80 \$/année maximum — salarié à temps plein qui travaille à la cuisine, à l'entretien technique et à la plonge, équipier à l'entretien ménager, chasseur, portier à la conciergerie, préposé aux mini-bars et [N] magasinier qui ont terminé leur période de probation

40 \$/année maximum — salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 100 jours de travail entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année

50 \$/année [N] — préposée aux chambres à temps plein qui a terminé sa période de probation

Couteaux : (90 \$) 100 \$/année — salarié qui a 1 an de service et qui doit fournir ses couteaux**Outils :** fournis par l'employeur — salarié de l'entretien technique**Souliers de travail fermés [N] :** 50 \$/année — préposée aux chambres à temps plein qui a terminé sa période de probation• **Jours fériés payés**

11 jours/année

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit un montant équivalent à 4,8 % de son taux horaire normal à titre de congés fériés.• **Congé mobile**

1 jour/année

• **Congés annuels payés**

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

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

La salariée permanente a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Ce congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

Malgré ce qui précède, la salariée à temps plein qui a 1 an de service continu peut s'absenter avec solde jusqu'à un maximum de 5 demi-journées pour des visites liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

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

À la suite de l'accouchement et sur demande écrite, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 70 semaines pour s'occuper de son enfant. Ce congé inclut les 18 semaines de congé de maternité prévues.

2. Congé de paternité

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

De plus, le salarié peut prendre, sur demande écrite, un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines pour s'occuper de son enfant.

3. Congé d'adoption

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

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

4. Congé parental

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

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

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

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : l'employeur paie (50 %) 55 % de la prime et le montant payé par le salarié est affecté en premier lieu à la prime d'assurance salaire

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juillet de chaque année, le salarié à temps plein qui a terminé sa période de probation a droit à un crédit de (6) 7 jours à raison de (0,50) 0,58 jour/mois de service continu à l'intérieur de chaque année civile. Le salarié est payé à compter du (2^e) 1^{er} jour d'absence pour maladie. Les jours non utilisés au 30 juin de chaque année sont payés au plus tard le 15 juillet de la même année.

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

Au 15 juillet de chaque année, le salarié qui en fait la demande par écrit avant le 1^{er} juin peut obtenir que l'employeur verse le solde des jours non utilisés auxquels il a droit dans un REER collectif, mais il est cependant convenu que l'employeur n'a pas à verser une contribution équivalente à celle du salarié.

N.B. Le salarié à temps partiel qui a complété 100 jours de travail dans la période de référence comprise entre le 1^{er} juillet et le 30 juin reçoit en plus de son salaire normal, un montant compensatoire égal à (2,4 %) 2,8 % de son salaire horaire normal. Ce montant est versé le ou vers le 15 juillet de la même année.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse dans un REER collectif un montant équivalent à celui versé par le salarié, et ce, jusqu'à un maximum de (4 %) 4,35 % du taux horaire normal du salarié

S'il le désire, le salarié peut contribuer pour un montant plus substantiel sans pour autant changer la limite de l'employeur. La participation du salarié à temps plein est obligatoire. Le

salarié à temps partiel peut contribuer s'il le désire, mais sans pour autant qu'il y ait contribution de la part de l'employeur.

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

23

Groupe hôtelier Grand Château inc., Hilton Montréal/Laval et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Hilton Laval — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Hébergement et restauration
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (100) 92
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 56; hommes : 36
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2005
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2008
- **Date de signature :** 30 août 2005
- **Durée normale du travail**
8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Serveur

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 10,31 \$ (10,01 \$)	/heure 10,72 \$	/heure 11,15 \$

2. Préposée aux chambres, 23 salariées

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 14,23 \$ (13,81 \$)	/heure 14,79 \$	/heure 15,38 \$

3. 1^{er} cuisinier

1 ^{er} juill. 2005	1 ^{er} juill. 2006	1 ^{er} juill. 2007
/heure 17,86 \$ (17,34 \$)	/heure 18,57 \$	/heure 19,32 \$

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

Augmentation générale

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

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 août 2005.

• Primes

Nuit : (0,72 \$) 0,80 \$/heure — salarié dont la majorité des heures de travail quotidiennes se situe entre 22 h et 6 h

Lit pliant :

1,10 \$/lit de bébé
(1,10 \$) 1,22 \$/lit pliant et/ou divan lit
— femme de chambre

Pourboires :

15 % de la facture — serveur lorsqu'un groupe de 8 personnes et plus a réservé au préalable pour une fonction et si le client consent à ce que ce pourcentage de frais de service soit ajouté à la facture

SERVICE DES BANQUETS

Lorsque le pourboire facturé au client est de 15 % de la note, celui-ci est réparti de la façon suivante :
11,5 % sur les frais de nourriture et la boisson — serveur
11,5 % de la facture des pauses-café — réparti entre les équipiers au prorata des heures travaillées à l'intérieur d'une période de paie

• Allocations

Équipement de sécurité : fourni par l'employeur lorsque requis

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

Bottes et/ou souliers de sécurité : 70 \$/année — cuisinier, plongeur et équipier qui ont complété leur période de probation

Souliers blancs : 65 \$/année — préposée aux chambres permanente à temps plein si l'employeur en exige le port

Couteaux personnels :

90 \$/année — cuisinier permanent à temps plein
45 \$/année — aide cuisinier permanent à temps plein
— pour défrayer l'acquisition et le remplacement des couteaux

• Jours fériés payés

12 jours/année — salarié permanent à temps plein

N.B. En compensation pour les jours fériés payés, le salarié à temps partiel reçoit un montant égal à 4,8 % de son salaire à chaque période de paie.

• Congés annuels payés

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

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée maximale de 18 semaines continues.

35

Sur présentation d'un certificat médical, la salariée permanente à temps plein qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter sans perte de salaire en utilisant sa banque de congés de maladie, et ce, jusqu'à un maximum de 4 demi-journées pour des visites médicales liées à sa grossesse ou pour un examen effectué par une sage-femme.

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

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

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

4. Congé parental

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

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à (50 %) 55 % par l'employeur et à (50 %) 45 % par le salarié sauf pour l'assurance salaire dont la prime est payée à 100 % par le salarié

1. Congés de maladie

Le salarié permanent à temps plein qui a complété 1 an de service continu au 31 janvier de chaque année a droit à une banque de (7) 8 jours de congés de maladie. Le calendrier pour les congés de maladie s'étale du 1^{er} février au 31 janvier.

Le salarié a droit au paiement des congés de maladie à compter de la 1^{re} journée d'absence à l'intérieur de son horaire de travail.

Les jours non utilisés au 31 janvier de chaque année sont payés au salarié jusqu'à un maximum de 7 jours/année.

N.B. Si le salarié permanent à temps plein a complété 1 an de service continu après le 1^{er} février de l'année en cours, il se voit créditer un nombre de jours de congé de maladie équivalant à 66,67 % de jour/mois qui reste à courir pendant l'année de référence, c'est-à-dire avant le 31 janvier suivant.

De plus, 2 des 8 congés de maladie peuvent être pris à titre de congés personnels.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant maximum équivalant à (4 %) 5 % du salaire du salarié permanent à temps plein participant, et ce, pour chacune des heures travaillées.

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

N.B. Il existe un régime de préretraite.

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

Notes techniques

Méthodologie

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

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

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

Définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

Crédits

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