

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

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

**Les ententes négociées (2006-05-12)** 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** 26

# 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 (2006-05-12)*

**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
<b>ALIMENTS</b>			
Nellson nutraceutical Canada inc. (Lachine)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 — FTQ	1	4
Fromage Côté limitée (Warwick)	Le Syndicat des salarié(e)s de Fromage Côté — CSD	2	5
Natrel inc. (Saint-Bruno-de-Montarville)	Le Syndicat des salariés de Natrel Saint-Bruno	3	6
<b>BOISSONS</b>			
Embouteillage Coca-Cola ltée (Vanier)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	4	7
<b>PRODUITS DU CAOUTCHOUC</b>			
Waterville TG inc. (Waterville et Coaticook)	Le Syndicat des métallos, local 696 — FTQ	5	9
Les Industries Nigan inc., 3011933 Canada inc. (Cookshire)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nigan — CSN	6	10
<b>BOIS</b>			
Gérard Crête et fils inc., division Saint-Roch-de-Mékinac	Le Syndicat des salariés de la scierie Crête, division Saint-Roch-de-Mékinac — CSD	7	11
<b>MEUBLES ET ARTICLES D'AMEUBLEMENT</b>			
Gestion Centurion, division de Sealy Canada ltée (Saint-Narcisse)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ	8	12
<b>IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES</b>			
Renaissance Mark inc., section de la finition (Laval)	Teamsters/Conférence des communications graphiques, section locale 555M — FTQ	9	13

Employeur	Syndicat	N°	Page
6505520 Canada inc., Imprimerie Lebonfon (Val-d'Or)	Le Syndicat des travailleurs de l'Imprimerie Lebonfon — CSN	10	13
Groupe Pages Jaunes Cie (région de Québec)	Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 SEPB-COPE-CTC — FTQ	11	14
<b>PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX</b>			
Fonderie Laroche Itée (Pont-Rouge)	Le Syndicat démocratique des salariés de la Fonderie Laroche — CSD	12	15
<b>FABRICATION DES PRODUITS MÉTALLIQUES (sauf la machinerie et le matériel de transport)</b>			
Sixpro inc. (Notre-Dame-du-Bon-Conseil)	Le Syndicat des employés en revêtement de produits chimiques — CSD	13	17
<b>PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES</b>			
Multiver division du groupe Bocenor (Vanier)	Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Multiver — CSN	14	18
<b>TRANSPORT ET ENTREPOSAGE</b>			
La Société de transport de Longueuil	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 — FTQ	15	19
<b>COMMERCE DE DÉTAIL Aliments, boissons, médicaments et tabac</b>			
Marché C.D.L. Tellier (Montréal-Nord)	Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ	16	21
<b>SERVICE DES ADMINISTRATIONS LOCALES</b>			
La Ville de Drummondville	Le Syndicat des employés municipaux cols bleus de Drummondville — CSN	17	22
La Ville de Laval	L'Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval	18	24
NOTES TECHNIQUES .....			26

**Nellson nutraceutical Canada inc. (Lachine)  
et  
Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation  
et du commerce, section locale 501 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières — Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (430) 345
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 48 %; hommes : 52 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 22 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 22 décembre 2008
- **Date de signature** : 3 avril 2006
- **Durée normale du travail**  
7,25 heures/j, 36,25 heures/sem.
- **Salaires**

1. Aide général et concierge

	23 déc. 2005	23 déc. 2006	23 déc. 2007
	/heure	/heure	/heure
début	9,74 \$ (9,74 \$)	9,74 \$	9,74 \$
après 4 ans	13,71 \$ (13,31 \$)	14,12 \$	14,54 \$

2. Opérateur de machine et autres occupations, 182 salariés

	23 déc. 2005	23 déc. 2006	23 déc. 2007
	/heure	/heure	/heure
début	12,30 \$ (12,30 \$)	12,30 \$	12,30 \$
après 4 ans	16,54 \$ (16,06 \$)	17,04 \$	17,55 \$

3. Électro-mécanicien de plus de 7 ans d'expérience et détenteur d'une licence « C »

	23 déc. 2005	23 déc. 2006	23 déc. 2007
	/heure	/heure	/heure
début	22,88 \$ (20,12 \$)	22,88 \$	22,88 \$
après 2 ans	24,28 \$ (23,28 \$)	24,77 \$	25,27 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.

**Augmentation générale**

23 déc. 2005	23 déc. 2006	23 déc. 2007
3 %	3 %	3 %

**N.B.** Applicable sur le taux maximum de l'échelle salariale. L'augmentation générale ne s'applique pas aux électro-mécaniciens.

• **Primes**

**Soir** : 0,55 \$/heure — entre 14 h et (2) 24 h

**Nuit** : (0,83 \$) 0,90 \$/heure — entre 22 h et (9) 8 h

**(Remplacement d'un contremaître [R])**

• **Allocations**

**Chaussures et bottes de sécurité** : coût d'achat et remplacement au besoin par l'employeur selon les modalités prévues

**Uniformes et vêtements de travail** : fournis et entretenus 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.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
(10) 9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	5 sem.	10 %
20 ans [N]	6 sem.	12 %

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

**N.B.** Cependant, le salarié qui, en vertu de la loi, n'est pas tenu d'adhérer au régime offert par l'employeur, paie 100 % de la prime de l'assurance salaire et l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie.

**1. Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier a droit à 5 jours/année.

Les jours non utilisés au 31 décembre de chaque année sont payés au mois de février de l'année suivante.

Le salarié qui a 1 an de service continu durant l'année courante a droit à un nombre de congés équivalant au prorata du temps qui reste à écouler au cours de l'année.

**2. Soins dentaires**

Prime : l'employeur et le salarié paient respectivement (0,18 \$) 0,24 \$/heure normale travaillée, excluant les heures supplémentaires, et ce, à la caisse du régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec ou tout autre montant déterminé par l'actuaire du régime qui maintiendra le pourcentage de remboursement à 90 % faisant partie du groupe « A » pendant toute la durée de la convention collective.

**3. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

**Fromage Côté limitée (Warwick)  
et  
Le Syndicat des salarié(e)s de Fromage Côté — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (110) 85
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 14; hommes : 71
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente**: 31 octobre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 mars 2011
- **Date de signature** : 30 mars 2006
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, 37 salariés

1 <sup>er</sup> nov. 2005	2 avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	30 mars 2008	29 mars 2009
/heure 15,92 \$ (15,47 \$)	/heure 16,11 \$	/heure 16,56 \$	/heure 17,01 \$	/heure 17,46 \$

**4 avril 2010**

/heure  
17,91 \$

2. Fromager et mécanicien

1 <sup>er</sup> nov. 2005	2 avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	30 mars 2008	29 mars 2009
/heure 19,67 \$ (19,22 \$)	/heure 19,86 \$	/heure 20,31 \$	/heure 20,76 \$	/heure 21,21 \$

**4 avril 2010**

/heure  
21,66 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 3 \$/heure de moins que le taux de salaire prévu à sa classification et dès qu'il atteint 2 000 heures, il reçoit 1,50 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification. Dès que le salarié atteint 4 000 heures, il reçoit le taux prévu à sa classification.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> nov. 2005	2 avril 2006	1 <sup>er</sup> avril 2007	30 mars 2008	29 mars 2009
0,45 \$/heure	0,19 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure

**4 avril 2010**

0,45 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 30 mars 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 30 mars 2006. La rétroactivité est payable dans les 30 jours suivant le 30 mars 2006.

• **Primes**

**Soir** : (0,30 \$) 0,35 \$/heure — entre 18 h et 22 h

5 nov. 2006	4 nov. 2007
0,40 \$/heure	0,45 \$/heure

**Nuit** : (0,60 \$) 0,65 \$/heure — entre 22 h et 6 h

5 nov. 2006	4 nov. 2007
0,70 \$/heure	0,75 \$/heure

**Salarié remplaçant** **[N]** : 0,40 \$/heure pour une année complète — salarié qui obtient ce poste à la suite d'un affichage, peu importe qu'il effectue du remplacement ou non

**Responsabilité** : 1,50 \$/heure — salarié désigné comme responsable lors de l'absence du responsable de l'entretien mécanique, du directeur du contrôle de la qualité et d'un contremaître pour une journée et plus

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

10 jours/année

• **Congés mobiles**

(4) 5 jours/année\* — salarié qui a complété 1 an de service continu

Les congés non utilisés (le 1<sup>er</sup> novembre) en date de l'avant dernier samedi de l'année financière deviennent payables au salarié (le 1<sup>er</sup> novembre) dans les semaines suivantes au taux de salaire (du 31 octobre précédent) de l'année financière pendant laquelle les congés se sont accumulés.

\* À raison de 1 congé (pour chaque 3 mois rémunérés) par tranche de 400 heures pendant laquelle le salarié a reçu de la rémunération.

**N.B.** Les congés mobiles peuvent être utilisés comme congés de maladie.

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

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

**3. Congé de naissance**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**4. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

**5. Congé parental**

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié pour le régime d'assurance salaire imposable. Pour le régime d'assurance salaire non imposable, le salarié doit payer le plus élevé de 100 % de la prime d'assurance salaire ou 50 % de la prime totale, et ce, dans le but de maintenir la non-imposition des prestations d'assurance salaire.

#### 1. Régime de retraite **N**

Cotisation : à compter du 29 mars 2009, l'employeur contribue pour un montant de 0,15 \$/heure rémunérée/salarié admissible, 0,25 \$/heure à compter du 4 avril 2010.

**N.B.** La cotisation du salarié admissible au régime est volontaire. Cependant, les parties favorisent que le salarié contribue au régime.

3

### Natrel inc. (Saint-Bruno-de-Montarville) et Le Syndicat des salariés de Natrel Saint-Bruno

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Aliments
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (46) 74
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 2; hommes : 72
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 septembre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 29 septembre 2012
- **Date de signature** : 23 février 2006
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Préposé aux charges et préposé aux retours, 30 salariés

2 oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	30 sept. 2007	28 sept. 2008	4 oct. 2009
/heure 19,33 \$ (18,86 \$)	/heure 19,81 \$	/heure 20,36 \$	/heure 20,92 \$	/heure 21,55 \$
3 oct. 2010	2 oct. 2011			
/heure 22,19 \$	/heure 22,86 \$			

2. Chef d'équipe/maintenance

2 oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	30 sept. 2007	28 sept. 2008	4 oct. 2009
/heure 24,51 \$ (23,91 \$)	/heure 25,12 \$	/heure 25,81 \$	/heure 26,52 \$	/heure 27,32 \$

3 oct. 2010	2 oct. 2011
/heure 28,14 \$	/heure 28,98 \$

### Augmentation générale

2 oct. 2005	1 <sup>er</sup> oct. 2006	30 sept. 2007	28 sept. 2008	4 oct. 2009
2,5 %	2,5 %	2,75 %	2,75 %	3 %
3 oct. 2010	2 oct. 2011			
3 %	3 %			

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 2 octobre 2005 au 23 février 2006.

## • Primes

**Soir** : 0,35 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail débute entre 14 h et 20 h

26 févr. 2006	2 oct. 2006	30 sept. 2007
0,37 \$/heure	0,39 \$/heure	0,41 \$/heure

**Nuit** : 0,45 \$/heure — salarié dont l'horaire de travail débute entre 20 h 01 et 4 h

26 févr. 2006	2 oct. 2006	30 sept. 2007
0,47 \$/heure	0,49 \$/heure	0,51 \$/heure

## • Allocations

**Vêtements de travail** : fournis par l'employeur selon les modalités prévues — salarié permanent

## • Jours fériés payés

10 jours/année — salarié permanent

## • Congés mobiles

2 jours/année + l'anniversaire de naissance — salarié permanent

## • Congés annuels payés

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

## • Droits parentaux

### 1. Congé de paternité

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

### 1. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an de service au 1<sup>er</sup> janvier de l'année a droit à une banque de 40 heures/année en congés de maladie, 44 heures/année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, 48 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2007, 52 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et 56 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié vers le 15 décembre de chaque année.

## 2. Soins dentaires

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, l'employeur adhère au régime de soins dentaires des TUAC du Québec.

Prime : l'employeur paie un montant égal à 0,21 \$/heure payée, maximum 38 heures/sem., pour couvrir les coûts des frais admissibles. Toutefois, la prime totale des deux régimes demeure répartie à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

## 3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié contribuent respectivement pour un montant égal à (2 %) 2,5 % des heures normales payées au salarié, et ce, dans le REER collectif en vigueur.

Cependant, le salarié peut augmenter sa part de contribution selon les modalités prévues.

4

### Embouteillage Coca-Cola Itée (Vanier) et L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Boissons
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (45) 54
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 54
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production et distribution
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2004
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2007
- **Date de signature** : 22 février 2006
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

1. Livreur en charge/service complet

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/sem. 752,00 \$ (732,00 \$)	/sem. 772,00 \$	/sem. 792,00 \$

2. Technicien, 10 salariés

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/heure 23,86 \$ (23,36 \$)	/heure 24,36 \$	/heure 24,86 \$

3. Livreur responsable sur tracteur remorque de 45 pieds à chargement arrière

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
/heure 24,21 \$ (23,71 \$)	/heure 24,71 \$	/heure 25,21 \$

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 2 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification, et ce, pour la 1<sup>re</sup> année pendant laquelle il est considéré comme salarié permanent.

Le nouveau salarié de l'entrepôt reçoit 11 \$/heure, 11,50 \$/heure s'il est à l'emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ou encore après 12 mois de sa date d'embauche s'il est embauché après le 22 février 2006.

Le salarié temporaire de l'entrepôt qui est au maximum de l'échelle reçoit 12,00 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2006 ou encore après 24 mois de sa date d'embauche s'il est embauché après le 22 février 2006 et il reçoit 12,50 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2007 ou après 36 mois s'il est embauché après le 22 février 2006.

Le nouveau salarié affecté à la distribution et au service technique reçoit 14,00 \$/heure, 14,50 \$/heure s'il est à l'emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ou encore après 12 mois de sa date d'embauche s'il est embauché après le 22 février 2006.

Le salarié temporaire affecté à la distribution et au service technique qui est au maximum de l'échelle reçoit 15,00 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2006 ou encore après 24 mois de sa date d'embauche s'il est embauché après le 22 février 2006 et il reçoit 15,50 \$/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2007 ou après 36 mois s'il est embauché après le 22 février 2006.

Le livreur en charge/service complet bénéficie, en plus de son salaire horaire de base, d'une structure de commission établie à 0,75 \$/caisse de 24 bouteilles et de 0,50 \$/caisse de 24 cannettes.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007
0,50 \$/heure 0,25 \$/heure*	0,50 \$/heure 0,25 \$/heure*	0,50 \$/heure 0,25 \$/heure*

\* Marchandiseur et préposé à l'entretien

## • Primes

**Soir et nuit** : 1,25 \$/heure — entre 12 h et 6 h

**Samedi** : 1,50 \$/heure

**Dimanche** : 1,75 \$/heure

**Chef d'équipe** : 1 \$/heure

## • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : maximum 100 \$/année — salarié permanent

**N.B.** Le salarié peut acheter des souliers de qualité supérieure à ceux payés par l'employeur jusqu'à un maximum de 100 \$/année, mais il doit en assumer l'excédent.

**Outils personnels** : au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur paie (140 \$) 200 \$/salarié permanent de certaines catégories d'emploi pourvu qu'il ait travaillé dans cette catégorie pour une période de 12 mois précédant cette date

- **Jours fériés payés**

12 jours/année

- **Congé mobile**

1 jour/année

- **Congés annuels payés**

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

### Congés supplémentaires

Le salarié qui a 25, 30, 35, 40 ou 45 ans de service continu a droit, à la terminaison de chacune de ces années de service, à un congé de 2 semaines payées au taux horaire normal.

Le salarié qui, à la fin de la présente convention collective, a un statut de salarié à plein temps conserve les avantages liés aux congés supplémentaires. Cependant, celui qui ne bénéficiera pas du statut de salarié à plein temps n'aura pas droit à ces avantages dans le futur.

- **Droits parentaux**

#### 1. Congé de naissance

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

#### 2. Congé d'adoption

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

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

- **Avantages sociaux**

### Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur pour l'assurance vie, l'assurance salaire, l'assurance maladie, le régime de soins oculaires et le régime de soins dentaires

#### 1. Assurance vie

Indemnité

— salarié : (35 000 \$) 55 000 \$

#### 2. Congés de maladie

Le salarié qui a 1 an et plus de service continu a droit à un crédit de 5 ou 6 jours/année selon son horaire. Ces jours sont payés à 75 % du taux horaire normal et tout crédit non utilisé est payé dans les 30 jours après la fin de l'année contractuelle.

Cependant, le salarié qui, à la fin de l'année contractuelle, possède un crédit de 5 ou 6 jours non utilisés, peut recevoir un congé de 5 jours payés au taux normal.

Celui qui possède un crédit de 6 jours non utilisés reçoit en plus un montant égal à 100 % du taux de salaire quotidien normal qu'il recevrait au 1<sup>er</sup> jour de l'année contractuelle. Le salarié qui, à la fin de l'année contractuelle, possède un crédit de 4 jours non utilisés reçoit un remboursement pour ces 4 jours au taux de salaire normal.

## 4. Assurance salaire

### COURTE DURÉE

Prestation : le tableau qui suit fait référence aux dispositions de la convention collective précédente, prévues pour une durée maximale de 26 semaines :

(Salaire annuel	Montant)
(28 000 \$	365 \$/sem.)
(29 000 \$	380 \$/sem.)
(30 000 \$	395 \$/sem.)
(31 000 \$	410 \$/sem.)
(32 000 \$	425 \$/sem.)
(33 000 \$	440 \$/sem.)
(34 000 \$	450 \$/sem.)
(35 000 \$	470 \$/sem.)
(36 000 \$ et plus	500 \$/sem.)
(	)

Le tableau qui suit fait référence aux dispositions de la nouvelle convention collective, et ce, pour une durée maximale de 26 semaines :

Salaire annuel	Montant
26 000 \$ à 29 999 \$	420 \$/sem.
30 000 \$ à 35 999 \$	500 \$/sem.
36 000 \$ et plus	600 \$/sem.

### LONGUE DURÉE

#### SALARIÉS PERMANENTS À PLEIN TEMPS

Prestation : 66,67 % du salaire de base en vigueur au moment où commence l'invalidité jusqu'à un maximum de 2 400 \$/mois, et ce, pour une durée maximale de 104 semaines. Dans le cas d'une invalidité totale, la prestation est accordée pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans.

Début : après les prestations de courte durée

## 5. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais de médicaments sur ordonnance

## 6. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 100 % des traitements ordinaires et à 80 % pour les traitements majeurs jusqu'à un maximum de 1 500 \$/année/personne assurée ; traitements orthodontiques remboursables jusqu'à un maximum de 3 000 \$/enfant assuré

## 7. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement à 80 % d'un montant de 188 \$, soit 150 \$/24 mois/personne assurée, et ce, pour les frais de prescription de lunettes et de lentilles cornéennes

## 8. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant de (1,25 \$) 1,35 \$/heure/salarié permanent, 1,45 \$/heure à compter de janvier 2006 et 1,55 \$/heure à compter de janvier 2007. Le salarié permanent contribue pour un montant de (1,40 \$) 1,45 \$/heure, 1,50 \$/heure à compter de janvier 2006 et 1,55 \$/heure à compter de janvier 2007.

**N.B.** Les cotisations sont versées à la caisse du Régime de retraite canadien des Teamsters, division de l'industrie des boissons gazeuses et sont calculées sur les heures travaillées jusqu'à un maximum de 40 heures/semaine.

**Waterville TG inc. (Waterville et Coaticook)  
et  
Le Syndicat des métallos, local 696 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Produits de caoutchouc
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (1 177) 1 035
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 447; hommes : 588
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 juillet 2005
- **Échéance de la présente convention** : 31 juillet 2011
- **Date de signature** : 13 février 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Fin de semaine**

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

• **Salaires**

1. Production, 824 salariés

**1<sup>er</sup> août 2005    1<sup>er</sup> août 2006    1<sup>er</sup> août 2007**

/heure	/heure	/heure
16,34 \$	16,63 \$	17,00 \$
(16,10 \$)		

2. Maintenance niveau VII et autres occupations

**1<sup>er</sup> août 2005    1<sup>er</sup> août 2006    1<sup>er</sup> août 2007**

/heure	/heure	/heure
19,61 \$	19,95 \$	20,39 \$
(19,32 \$)		

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 9,51 \$/heure dès son entrée en fonction, 10,01 \$ /heure après 241 heures et 10,51 \$/heure après 481 heures. Après 721 heures, il reçoit le taux de la classification.

Réouverture salariale à compter du 1<sup>er</sup> août 2008.

Il existe un système de participation au profit.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> août 2005    1<sup>er</sup> août 2006    1<sup>er</sup> août 2007**

1,49 %	1,75 %	2,23 %
--------	--------	--------

• **Primes**

**Soir** : 0,35 \$/heure — de 15 h à 23 h

**Nuit** : 0,60 \$/heure — pour toutes les heures travaillées la semaine et la fin de semaine de 23 h à 7 h

**Fin de semaine** : 0,35 \$/heure — pour toutes les heures travaillées de jour

**Horaire II/Équipe de 7 jours** : 1,50 \$/heure

**Chef unité maintenance** : 0,18 \$/heure

**Aviseur technique** : 0,30 \$/heure

**Formateur [N]** : 0,30 \$/heure

**Polyvalence [N]** : 0,50 \$/heure — électrotechnicien

**Disponibilité** : 4 heures au taux et demi/semaine — salarié de la maintenance qui est muni d'un téléavertisseur et en disponibilité

• **Allocations**

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

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

**Outils [N]** : 175 \$/année — homme de métier de l'unité de maintenance sauf les camionneurs, commis magasinier, fabricants de matrice de l'usine de Waterville

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée enceinte de 5 mois a droit à un congé de maternité qui est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

De plus, sur recommandation médicale, une période supplémentaire de 1 mois est accordée.

La salariée en congé d'allaitement reconnu par la CSST a droit à 12 mois de congé à compter de la date d'accouchement.

La salariée dont la condition physique nécessite une prolongation de son congé peut se prévaloir d'une période supplémentaire selon le tableau suivant :

Ancienneté	Durée maximale
moins de 2 ans	15 jours
2 ans mais moins de 5 ans	6 semaines
5 ans et plus	3 mois

**N.B.** Cette période supplémentaire ne s'applique pas à la salariée qui a bénéficié d'un congé pour allaitement.

**2. Congé d'adoption**

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

De plus, sur recommandation médicale, une période supplémentaire de 1 mois est accordée.

**3. Congé parental**

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

**Les Industries Nigan inc., 3011933 Canada inc.  
(Cookshire)  
et  
Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Nigan  
— CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières — Produits du caoutchouc
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (125) 118
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 101; hommes : 17
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 20 novembre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 20 novembre 2009  
**N.B.** Au 21 novembre 2006, les parties se rencontreront pour une réouverture sur les salaires.
- **Date de signature** : 9 décembre 2005
- **Durée normale du travail**  
5 jours/sem., 35 ou 40 heures/sem.
- **Salaires**
  1. Salarié de production, 116 salariés  
**21 nov. 2005**  
/heure  
10,01 \$  
(10,01 \$)
  2. Expéditionnaire  
**21 nov. 2005**  
/heure  
10,06 \$  
(10,06 \$)

**N.B.** Le taux d'embauche du nouveau salarié est 8,26 \$/heure.

**Montant forfaitaire**  
Le salarié qui a complété sa période de probation au 9 décembre 2005 et qui a travaillé au moins 1 journée dans la dernière année de convention collective a droit à un montant forfaitaire de 150 \$. Le montant est versé dans les 14 jours suivant le 9 décembre 2005.
- **Primes**

**Soir** : 0,20 \$/heure  
**Nuit** : 0,30 \$/heure  
**Chef d'équipe** : 0,90 \$/heure  
**Formateur** :  
(0,70 \$) 0,90 \$/heure — salarié qui fait de la formation  
**(Voltigeur [R])**

- **Allocations**

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

**Bottines de sécurité** : (75 \$) 80 \$/année — salarié qui a terminé sa période de probation et dont le poste requiert le port de bottines de sécurité

**21 nov. 2006**   **21 nov. 2008**

90 \$/année   100 \$/année

- **Jours fériés payés**

10 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2005	4 <sup>e</sup> année		
1 an		2 sem.	4,0 %
5 ans		3 sem.	6,0 %
	10 ans	4 sem.	8,0 %
	16 ans <b>[N]</b>	4 sem.	8,4 %
	17 ans <b>[N]</b>	4 sem.	8,8 %
	18 ans <b>[N]</b>	4 sem.	9,2 %
	19 ans <b>[N]</b>	4 sem.	9,6 %
	20 ans <b>[N]</b>	5 sem.	10,0 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de naissance**

2 jours payés et 3 jours sans solde

Toutefois, le salarié qui n'a pas complété 60 jours de service continu n'a droit qu'à 3 jours sans solde.

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

Toutefois, la ou le salarié qui n'a pas complété 60 jours de service continu n'a droit qu'à 3 jours sans solde.

**4. Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

**1. Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

**2. Congés de maladie**

Le salarié qui a complété 2 000 heures de travail a droit à 3 jours/année. Les jours non utilisés sont payables à la date anniversaire de la convention collective.

**Gérard Crête et fils inc., division Saint-Roch-de-Mékinac**  
**et**  
**Le Syndicat des salariés de la scierie Crête, division Saint-Roch-de-Mékinac — CSD**

- **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières - Bois
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (117) 97
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 3; hommes : 94
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2012
- **Date de signature :** 10 mars 2006
- **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.  
(5 jours/sem., 44 heures/sem. **(R)**)

**Opérations continues**

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

• **Salaires**

1. Préposé au nettoyage et gardien

1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
/heure 17,92 \$ (17,54 \$)	/heure 18,31 \$	/heure 18,70 \$	/heure 19,10 \$	/heure 19,51 \$

1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012

/heure 19,93 \$	/heure 20,46
--------------------	-----------------

2. Affûteur

	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
1 <sup>re</sup> année	/heure 20,48 \$ (20,10 \$)	/heure 20,87 \$	/heure 21,26 \$	/heure 21,66 \$
3 <sup>e</sup> année	20,68 \$ (20,30 \$)	21,07 \$	21,46 \$	21,86 \$

1<sup>er</sup> janv. 2010 1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012

/heure 22,07 \$ 22,27 \$	/heure 22,49 \$ 22,69 \$	/heure 23,02 \$ 23,22 \$
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
0,38 \$/heure	0,39 \$/heure	0,39 \$/heure	0,40 \$/heure	0,41 \$/heure

1<sup>er</sup> janv. 2011 1<sup>er</sup> janv. 2012

0,42 \$/heure	0,53 \$/heure
---------------	---------------

**Ajustement**

	1 <sup>er</sup> janv. 2006
électricien	0,10 \$/heure

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Le montant est payé dans les 3 semaines suivant le 10 mars 2006.

• **Primes**

**Soir :** 0,40 \$/heure — de 16 h à 24 h

**Soir/nuite :** 0,50 \$/heure — équipe combinant des heures de soir et des heures de nuit

**Nuit :** 0,55 \$/heure — de 0 h à 8 h

**Opérations continues :** 0,50 \$/heure

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure

• **Allocations**

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur lorsque requis

**Bottes de sécurité :**

	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2012
110 \$ maximum/an, plus les taxes	120 \$	125 \$
bottes d'hiver — fournies par l'employeur lorsque requis		
1 paire de bottes d'hiver/2 ans — opérateur de chariot élévateur		

**Habit d'hiver :** (60 \$) 70 \$/an — salarié de métier sauf limeur, préposé aux couteaux et aux guides

**Habit de pluie :** 1 habit/12 mois de travail

**Outils personnels :** 100 \$/an et remplacement des outils brisés au travail — salarié de métier

• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés mobiles**

(2) 3 jours/an	1 <sup>er</sup> janv. 2008 4 jours/an
----------------	--

• **Congés annuels payés**

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

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

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

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont 2 sont payés

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont 2 sont payés

**4. Congé parental**

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, sauf pour l'assurance salaire de longue durée et les soins dentaires pour une couverture d'assurance supérieure à 50 % des coûts, qui sont payés à 100 % par le salarié

### 1. Congés de maladie

Le salarié permanent a droit, au 1<sup>er</sup> mai de chaque année, à 1 jour de congé de maladie. Le solde du congé non utilisé au 30 avril de chaque année lui est payé sur la paie de la 1<sup>re</sup> semaine de mai de chaque année.

### 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse au REER du salarié participant un montant équivalent à celui souscrit par ce dernier, et ce, jusqu'à un maximum de 0,18 \$ \$/heure travaillée/salarié.

## 8

**Gestion Centurion, division de Sealy Canada Itée (Saint-Narcisse)**  
et  
**Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, local 502 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Meubles et articles d'ameublement
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (85) 95
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 %; hommes : 75 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 16 décembre 2005
- **Échéance de la présente convention** : 16 décembre 2010
- **Date de signature** : 23 mars 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Journalier, chargeur et autres occupations de la classe 1, 25 salariés

	16 déc. 2005	18 déc. 2006	17 déc. 2007	15 déc. 2008	14 déc. 2009
min.	/heure 10,60 \$ (10,20 \$)	/heure 11,00 \$	/heure 11,45 \$	/heure 11,90 \$	/heure 12,40 \$
max.	13,12 \$ (12,72 \$)	13,52 \$	13,97 \$	14,42 \$	14,92 \$

## 2. Mécanicien d'entretien

	16 déc. 2005	18 déc. 2006	17 déc. 2007	15 déc. 2008	14 déc. 2009
min.	/heure 13,60 \$ (13,20 \$)	/heure 14,00 \$	/heure 14,45 \$	/heure 14,90 \$	/heure 15,40 \$
max.	17,12 \$ (16,72 \$)	17,52 \$	17,97 \$	18,42 \$	18,92 \$

**N.B.** Il existe des salariés rémunérés selon un système de boni de production.

### Augmentation générale

16 déc. 2005	18 déc. 2006	17 déc. 2007	15 déc. 2008	14 déc. 2009
0,40 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure	0,45 \$/heure	0,50 \$/heure

## • Primes

**Soir** : (0,30 \$) 0,40 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h

16 déc. 2006	16 déc. 2007	16 déc. 2008	16 déc. 2009
0,45 \$/heure	0,50 \$/heure	0,55 \$/heure	0,60 \$/heure

**Nuit** : (0,40 \$) 0,50 \$/heure — de 24 h à 7 h

16 déc. 2006	16 déc. 2007	16 déc. 2008	16 déc. 2009
0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

## • Allocations

**Chaussures de sécurité** : (60 \$) 80 \$/année

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque requis

## • Jours fériés payés

12 jours/année

## • Congé mobile

1 jour/année — salarié qui a accompli 26 semaines de travail l'année précédente

## • Congés annuels payés

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

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

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

### 1. Assurance maladie

Frais assurés : ajouter un plafond de frais de service pharmaceutiques à 7 \$, suivant la communication par l'employeur des établissements désignés par l'assureur et offrant les frais de service à 7 \$.

**Renaissance Mark inc., section de la finition (Laval)  
et  
Teamsters/Conférence des communications graphi-  
ques, section locale 555M — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Imprimerie, édition et industries connexes
  - **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (46) 54
  - **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 34; hommes : 20
  - **Statut de la convention** : renouvellement
  - **Catégorie de personnel** : production
  - **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2003
  - **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2006
  - **Date de signature** : 23 mars 2006
  - **Durée normale du travail**  
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.
- Équipe de nuit**  
9 heures/j, 36 heures/sem.
- Semaine continentale**  
12 heures/j, 36 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général

**1<sup>er</sup> janv. 2004**   **1<sup>er</sup> janv. 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

/heure	/heure	/heure
12,08 \$	12,29 \$	12,51 \$

2. Compagnon II, 18 salariés

**1<sup>er</sup> janv. 2004**   **1<sup>er</sup> janv. 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

/heure	/heure	/heure
16,93 \$	17,53 \$	18,14 \$

3. Compagnon I/Reliure

**1<sup>er</sup> janv. 2004**   **1<sup>er</sup> janv. 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

/heure	/heure	/heure
22,95 \$	23,35 \$	23,75 \$

**N.B.** Restructuration partielle de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit un taux horaire qui se situe entre un minimum de 50 % et un maximum de 98,5 % du taux prévu à sa classification, selon un système de progression salariale particulier à chacune des classifications. Par la suite, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> janv. 2004**   **1<sup>er</sup> janv. 2005**   **1<sup>er</sup> avril 2006**

1,5 %	1,75 %	1,75 %
-------	--------	--------

• **Primes**

**Soir** : 1,25 \$/heure

**Nuit** : (1,25 \$) 1,50 \$/heure

• **Allocations**

**Chaussures de sécurité** : (150 \$) 200 \$/période de 2 ans

**Manteau d'hiver** : fourni par l'employeur — salarié de l'ex-pédition/réception

• **Jours fériés payés**

12 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux normal*
3 ans	3 sem.	taux normal
8 ans	4 sem.	taux normal
(16) 15 ans	5 sem.	taux normal

\* Ou 4 %, soit le plus élevé des deux.

• **Droits parentaux**

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

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Prime : payée à (100 %) 90 % par l'employeur et à 10 % par le salarié. La participation du salarié sert à défrayer en premier lieu la prime de l'assurance vie et celle de l'assurance médicaments en deuxième lieu.

**1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur contribue pour un montant égal à 6 % du salaire de base au taux de jour pour chaque salarié couvert par cette convention, 6,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006, et ce, à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.

De plus, l'employeur verse un montant de 11 \$/semaine pour le compte de chaque salarié couvert par cette convention, et ce, à la Caisse fiduciaire de retraite des communications graphiques du Canada.

**6505520 Canada inc., Imprimerie Lebonfon (Val-d'Or)  
et  
Le Syndicat des travailleurs de l'Imprimerie Lebonfon  
— CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Imprimerie, édition et industries connexes
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 95
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 37; hommes : 58
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2007

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

- **Date de signature** : 2 mars 2006

- **Durée normale du travail**  
moyenne de 39 heures /sem.

#### • Salaires

##### 1. Aide général

	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
début	/heure 8,97 \$ (8,75 \$)	/heure 9,15 \$	/heure 9,33 \$
après 30 mois	11,88 \$ (11,59 \$)	12,12 \$	12,36 \$

##### 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010

/heure	/heure
9,57 \$	9,80 \$
12,67 \$	12,99 \$

##### 2. Infographe et autres occupations, 57 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
début	/heure 10,60 \$ (10,34 \$)	/heure 10,81 \$	/heure 11,03 \$
après 60 mois	20,79 \$ (20,28 \$)	21,21 \$	21,63 \$

##### 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010

/heure	/heure
11,30 \$	11,59 \$
22,17 \$	22,72 \$

##### 3. Aide pressier et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008
début	/heure 10,92 \$ (10,65 \$)	/heure 11,14 \$	/heure 11,36 \$
après 42 mois	18,27 \$ (17,82 \$)	18,64 \$	19,01 \$

##### 1<sup>er</sup> janv. 2009 1<sup>er</sup> janv. 2010

/heure	/heure
11,65 \$	11,94 \$
19,48 \$	19,97 \$

#### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009	1 <sup>er</sup> janv. 2010
2,5 %	2 %	2 %	2,5 %	2,5 %

#### • Primes

**Soir et nuit** : 2 \$/heure

**Dimanche** : 2 \$/heure

##### Responsabilité :

1,50 \$/heure — chef pressier rotative A et chef opérateur relieuse

0,50 \$/heure — chef pressier rotative B, opérateur relieuse et opérateur brocheuse

1 \$/heure — pressier à files 5C

#### • Allocations

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

**Chaussures de sécurité** : fournies par l'employeur lorsque requis

#### • Jours fériés payés

9 jours/année 1<sup>er</sup> janv. 2007  
10 jours/année

#### • Congés mobiles

3 jours/année

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
2006	1 <sup>er</sup> mai 2009	
1 an	<b>4 ans</b> <b>12 ans</b>	2 sem. 4 %
5 ans		3 sem. 6 %
15 ans		4 sem. 8 %
20 ans		4 sem. 10 %

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

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

##### 2. Congé de paternité

5 jours dont 2 sont payés

##### 3. Congé d'adoption

5 jours dont 2 sont payés

##### 4. Congé parental

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

#### Groupe Pages Jaunes Cie (région Québec) et

**Le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 SEP-B-COPE-CTC — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières - Imprimerie, édition et industries connexes

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (170) 195

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 46,2 %; hommes : 53,8 %

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : représentant des ventes

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

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

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

- **Durée normale du travail**  
37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Représentant des ventes par téléphone, 75 salariés

	1 <sup>er</sup> juill. 2006	1 <sup>er</sup> juill. 2007	1 <sup>er</sup> juill. 2008	1 <sup>er</sup> juill. 2009
	/mois	/mois	/mois	/mois
éch. 1	1 326,64 \$ (1 288,00 \$)	1 366,44 \$	1 407,43 \$	1 449,66 \$
éch. 5	2 038,37 \$ (1 979,00 \$)	2 099,52 \$	2 162,51 \$	2 227,38 \$

2. Représentant des ventes directes

	1 <sup>er</sup> juill. 2006	1 <sup>er</sup> juill. 2007	1 <sup>er</sup> juill. 2008	1 <sup>er</sup> juill. 2009
	/mois	/mois	/mois	/mois
éch. 1	1 422,43 \$ (1 381,00 \$)	1 465,10 \$	1 509,06 \$	1 554,33 \$
éch. 4	2 038,37 \$ (1 979,00 \$)	2 099,52 \$	2 162,51 \$	2 227,38 \$

**N.B.** Les salariés sont également payés à la commission.

Le salaire des représentants des ventes par téléphone a été sujet à un ajustement à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 2006	1 <sup>er</sup> juill. 2007	1 <sup>er</sup> juill. 2008	1 <sup>er</sup> juill. 2009
3 %	3 %	3 %	3 %

• **Jours fériés payés**

(10) 11 jours/année

**N.B.** De plus, le salarié a droit à 1 jour chômé payé, selon la moyenne de ses gains, s'il est à l'emploi le jour déterminé à cet effet par l'employeur.

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité*
1 an	3 sem.	moyenne des gains
10 ans	4 sem.	moyenne des gains
18 ans	5 sem.	moyenne des gains
25 ans	6 sem.	moyenne des gains

\* Ou le pourcentage des gains totaux pour l'année civile courante stipulé dans la loi applicable à la province de Québec au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a 6 mois complets de service ininterrompu chez l'employeur a droit à un congé sans solde et à une indemnité supplémentaire de maternité conformément aux pratiques de l'employeur à cet égard.

**2. Congé de paternité**

Congé sans solde accordé selon la pratique de l'employeur

**3. Congé d'adoption**

Congé sans solde accordé selon la pratique de l'employeur

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

**1. Congés de maladie**

Le salarié reçoit son salaire seulement pour les 2 premiers jours ouvrables consécutifs de maladie et la moyenne de ses

gains pour les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> jours ouvrables consécutifs de son absence; après cette période, toute rémunération est calculée selon la politique de l'employeur.

**2. Régime de retraite**

Il existe un régime de retraite.

12

**Fonderie Laroche Itée (Pont-Rouge)  
et  
Le Syndicat démocratique des salariés de la Fonderie  
Laroche — CSD**

15

• **Secteur d'activité de l'employeur :** Industries manufacturières – Première transformation des métaux

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (55) 64

• **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 64

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** production

• **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> mai 2005

• **Échéance de la présente convention :** 1<sup>er</sup> mai 2010

• **Date de signature :** 24 mars 2006

• **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier, aide mouleur et autres occupations, 20 salariés

29 janv. 2006	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009
/heure 16,30 \$ (15,82 \$)	/heure 16,80 \$	/heure 17,28 \$	/heure 17,76 \$	/heure 18,25 \$

2. Mécanicien d'entretien et autres occupations

29 janv. 2006	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009
/heure 18,44 \$ (17,44 \$)	/heure 19,14 \$	/heure 19,85 \$	/heure 20,46 \$	/heure 21,26 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.

Le nouveau salarié reçoit 1 \$/heure de moins que le taux prévu à sa classification pendant sa période de probation, soit pendant 480 heures travaillées. Après 480 heures, le salarié reçoit le taux prévu à sa classification.

Le salarié est intégré à la nouvelle échelle salariale selon sa classification. Cependant, le mécanicien d'entretien, le mouleur et le machiniste sont intégrés à raison de 90 % du salaire pendant la 1<sup>re</sup> année d'ancienneté, 95 % du salaire pour la 2<sup>e</sup> année d'ancienneté et 100 % du salaire à compter de la 3<sup>e</sup> année d'ancienneté.

## Augmentation générale

29 janv. 2006	1 <sup>er</sup> mai 2006	1 <sup>er</sup> mai 2007	1 <sup>er</sup> mai 2008	1 <sup>er</sup> mai 2009
variable	variable	variable	variable	variable

### Rétroactivité

Le salarié à l'emploi le 24 mars 2006 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 29 janvier 2006 au 24 mars 2006. La rétroactivité est versée dans les 15 jours ouvrables suivant le 24 mars 2006.

### • Primes

**Soir :** (0,60 \$) 0,65 \$/heure 1<sup>er</sup> mai 2008  
70 \$/heure

**Nuit :** (0,75 \$) 0,80 \$/heure 1<sup>er</sup> mai 2008  
0,85 \$/heure

### Disponibilité :

25 \$/jour — pour le samedi où l'usine effectue de la production de fonte

30 \$/disponibilité au cours d'une semaine complète — pour la période du lundi au vendredi de 17 h à 01 h ou selon l'horaire du quart de soir

**N.B.** La prime de disponibilité prévue au cours d'une semaine complète peut être, le cas échéant, en surplus de la prime prévue pour le samedi.

**Chef d'équipe :** 1 \$/heure, minimum 3,5 heures

**Remplacement d'un chef d'équipe :** équivalent de 1 heure en temps supplémentaire/jour de travail — salarié choisi par l'employeur après consultation avec le syndicat en tant que remplaçant lorsqu'une occupation de chef d'équipe est vacante

### • Allocations

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

**Bottes de sécurité :** fournies par l'employeur lorsque requis, y compris une paire de bottes orthopédiques de sécurité sur prescription médicale de la CSST et son remplacement au besoin

**Lunettes de sécurité de prescription** **N** : l'employeur paie le coût d'une paire jusqu'à un maximum de 175 \$ — salarié qui a terminé sa période de probation

### • Jours fériés payés

12 jours/année

### • Congés mobiles

Le salarié permanent a droit à (1 jour/année, à 2 jours/année s'il a 2 ans d'ancienneté et à 5 jours/année s'il a 3 ans d'ancienneté) 5 jours/année. Les jours de congé mobile ne peuvent s'accumuler au-delà de l'année en cours.

Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés au salarié avec la dernière paie d'avril de chaque année, et ce, au taux normal du salarié à cette date. Il est convenu que le remboursement des jours de congé mobile non utilisés s'effectue à la demande exclusive du salarié.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
(5) 4 ans	3 sem.	6 %
(10) 9 ans	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	9 %
(20) 19 ans	5 sem.	10 %
25 ans	6 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. À la demande de la salariée, l'employeur peut consentir à un congé d'une période plus longue. Le congé de maternité débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

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

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

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

#### 2. Congé de naissance

2 jours payés et 3 jours sans solde

#### 3. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde

#### 4. Congé parental

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

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

## 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue au REER collectif pour un montant équivalant à 2,5 % du taux de salaire du salarié, 3 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006, exception faite des gains en heures supplémentaires.

13

### Sixpro inc. (Notre-Dame-du-Bon-Conseil) et Le Syndicat des employés en revêtement de produits chimiques — CSD

- **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** : (200) 192
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 25 %; hommes : 75 %
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 21 août 2005
- **Échéance de la présente convention** : 21 août 2010
- **Date de signature** : 28 février 2006
- **Durée normale du travail**  
4 ou 5 jours/sem., 40 heures/sem.

#### Salaires

1. Journalier, 93 salariés

	22 août 2005	22 août 2006	22 août 2007	22 août 2008
début	/heure 9,30 \$ (9,06 \$)	/heure 9,50 \$	/heure 9,80 \$	/heure 10,05 \$
après 5 ans	11,11 \$ (10,81 \$)	11,42 \$	11,73 \$	12,05 \$

#### 22 août 2009

/heure  
10,30 \$  
12,38 \$

2. Électromécanicien

	22 août 2005	22 août 2006	22 août 2007	22 août 2008
début	/heure 12,43 \$ (12,25 \$)	/heure 12,71 \$	/heure 13,00 \$	/heure 13,29 \$
après 5 ans	14,80 \$ (14,40 \$)	15,21 \$	15,63 \$	16,06 \$

#### 22 août 2009

/heure  
13,59 \$  
16,50 \$

## Augmentation générale

22 août 2005	22 août 2006	22 août 2007	22 août 2008	22 août 2009
variable	variable	variable	variable	variable

#### Primes

	22 août 2006	22 août 2007	22 août 2008
<b>Soir</b> : (0,50 \$) 0,55 \$/heure	0,60 \$/heure	0,65 \$/heure	0,70 \$/heure

#### 22 août 2009

0,75 \$/heure

**Nuit** : (0,75 \$)  
0,80 \$/heure

22 août 2006	22 août 2007	22 août 2008
0,85 \$/heure	0,90 \$/heure	0,95 \$/heure

#### 22 août 2009

1 \$/heure

**Responsable du téléavertisseur** : 50 \$/sem.

**Appel d'urgence** : 12 \$/appel — si le salarié travaille plus de 4 heures consécutives

22 août 2008 22 août 2009

**Formateur** **N** : 0,60 \$/heure 0,65 \$/heure 0,70 \$/heure

**Journalier** **N** : 0,15 \$/heure — journalier qui effectue les tâches de masquage et/ou de soufflage sur une ligne de production

#### Allocations

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

**Souliers ou bottes de sécurité** : 100 \$/année (non cumulatif d'une année à l'autre) — salarié qui a terminé sa période de probation

#### 22 août 2007 22 août 2009

110 \$/année 120 \$/année

**Vêtements de travail** : 400 \$/année — camionneur

#### Jours fériés payés

12 jours/année

#### Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
5 ans	3 sem.	6 %
10 ans	3 sem.	(7 %) 8 %
13 ans <b>N</b>	4 sem.	8 %
15 ans	4 sem.	(8 %) 9 %

#### Droits parentaux

##### 1. Congé de paternité

2 jours payés et 3 jours sans solde (si le salarié justifie de 60 jours de service continu)

##### 2. Congé d'adoption

2 jours payés et 3 jours sans solde (si le salarié justifie de 60 jours de service continu)

##### 3. Congé parental

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

17

## • Avantages sociaux

### Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

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

### 1. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a 1 an d'ancienneté contribuent respectivement pour 1 % du salaire du salarié.

14

## Multiver division du groupe Bocenor (Vanier) et Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Multiver — CSN

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Industries manufacturières – Produits minéraux non métalliques
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (116) 107
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 9; hommes : 98
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 31 janvier 2006
- **Échéance de la présente convention** : 31 janvier 2012
- **Date de signature** : 30 mars 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Horaire de nuit** **N**  
38,5 heures/sem. sauf le salarié du département du chargement dont l'horaire est de 40 heures/sem.

## • Salaires

### 1. Aide général

	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	1 <sup>er</sup> févr. 2008	1 <sup>er</sup> févr. 2009
classe B	/heure 14,25 \$ (15,63 \$)	/heure 14,54 \$	/heure 14,90 \$	/heure 15,27 \$
classe A	/heure 15,94 \$ (15,63 \$)	/heure 16,26 \$	/heure 16,67 \$	/heure 17,08 \$
	<b>1<sup>er</sup> févr. 2010</b>	<b>1<sup>er</sup> févr. 2011</b>		
	/heure 15,73 \$ 17,60 \$	/heure 16,20 \$ 18,13 \$		

## 2. Assembleur, 32 salariés

	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	1 <sup>er</sup> févr. 2008	1 <sup>er</sup> févr. 2009
classe B	/heure 17,45 \$ (17,11 \$)	/heure 17,80 \$	/heure 18,25 \$	/heure 18,70 \$
classe A	/heure 18,01 \$ (17,66 \$)	/heure 18,37 \$	/heure 18,83 \$	/heure 19,30 \$
	<b>1<sup>er</sup> févr. 2010</b>	<b>1<sup>er</sup> févr. 2011</b>		
	/heure 19,26 \$ 19,88 \$	/heure 19,84 \$ 20,48 \$		

## 3. Mécanicien

	1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	1 <sup>er</sup> févr. 2008	1 <sup>er</sup> févr. 2009
	/heure 20,95 \$ (20,54 \$)	/heure 21,37 \$	/heure 21,90 \$	/heure 22,45 \$
	<b>1<sup>er</sup> févr. 2010</b>	<b>1<sup>er</sup> févr. 2011</b>		
	/heure 23,13 \$	/heure 23,82 \$		

## N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

L'ouvrier d'atelier est payé selon le tableau suivant :

Heures travaillées	Taux horaire
Moins de 3 000	10,25 \$
3 000 à 4 499	11,00 \$
4 500 à 5 999	11,50 \$
6 000 à 7 499	12,00 \$
7 500 à 8 999	12,50 \$
9 000 à 10 500	13,00 \$

Ces taux ne sont pas assujettis aux hausses salariales et/ou dispositions salariales.

Après 10 500 heures travaillées, le salarié est assujetti au taux de salaire d'aide général B.

## Augmentation générale

1 <sup>er</sup> févr. 2006	1 <sup>er</sup> févr. 2007	1 <sup>er</sup> févr. 2008	1 <sup>er</sup> févr. 2009
2 %	2 %	2,5 %	2,5 %
<b>1<sup>er</sup> févr. 2010</b>	<b>1<sup>er</sup> févr. 2011</b>		
3 % + indemnité de vie chère	3 % + indemnité de vie chère		

## • Indemnité de vie chère

**Référence** : Statistiques Canada, IPC ville de Québec, 1992 = 100

**Indice de base** : 2010 — décembre 2008  
2011 — décembre 2009

## Mode de calcul

### 2010

Si le pourcentage d'augmentation de l'IPC de décembre 2009 par rapport à celui de décembre 2008 dépasse 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 0,5 %.

### 2011

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Le pourcentage obtenu est appliqué sur les taux de salaire à compter du 1<sup>er</sup> février 2010 et du 1<sup>er</sup> février 2011 respectivement.

- **Primes**

**Soir** : 0,75 \$/heure — entre (16 h) 15 h 30 et (0 h 30) 0 h

**Nuit** : 0,80 \$/heure — entre (0 h 15) 23 h 45 et (7 h 30) 7 h, (22 h) 21 h 30 et (7 h 30) 7 h le dimanche, 22 h et 6 h 30 22 h et 6 h 30 — département du chargement

**Chef d'équipe** : (1,25 \$) 1,50 \$/heure

(Opération d'une scie électrique fixe **R**)

- **Allocations**

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

**Bottines ou chaussures de sécurité** : 0,07 \$/heure travaillée

- **Jours fériés payés**

13 jours/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité	
(1 an) 3 000 heures	2 sem.	(8,5)	8,8 %
5 ans	3 sem.	(10,5)	10,8 %
10 ans	4 sem.	(12,0)	12,8 %

**N.B.** Le salarié qui a 25 ans et plus d'ancienneté à la fin de l'année de référence peut bénéficier d'une 5<sup>e</sup> semaine de vacances sans solde qui doit être prise dans la période du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars 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

**4. Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant qui comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée ainsi qu'un régime de soins dentaires est maintenu en vigueur.

Prime : le salarié paie le plus élevé des montants, soit 100 % de la prime d'assurance salaire, taxes incluses ou 50 % de la prime totale, taxes incluses; l'employeur paie la différence entre la contribution du salarié et 100 % du coût total du régime d'assurance groupe

**1. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 0,225 \$/heure travaillée

15

**La Société de transport de Longueuil  
et  
Le Syndicat canadien de la fonction publique, section  
locale 3333 — FTQ**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Transport et entreposage

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (581) 544

- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60; hommes : 484

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : chauffeurs

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

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

- **Date de signature** : 28 mars 2006

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., maximum de 7,5 heures/j\* en dedans d'une période de 12 heures 45 minutes du lundi au vendredi et de 9 heures 30 minutes les samedis et dimanches et lors des jours fériés payés sauf le lundi de Pâques, le Vendredi saint et l'Action de grâce

\* Payées pour 8 heures/j.

- **Salaires**

1. Chauffeurs, tous les salariés

**2 janv. 2006**   **1<sup>er</sup> janv. 2007**   **7 janv. 2008**   **5 janv. 2009**

/heure	/heure	/heure	/heure
22,63 \$ (22,19 \$)	23,17 \$	23,73 \$	24,44 \$

**N.B.** Tout nouveau salarié dont la prestation de travail débute sur le réseau, excluant toute période de formation est rémunéré pour une première période de 3 120 heures payées par l'employeur, au taux de 75 % du salaire horaire de base du salarié permanent. De plus, pour une seconde période de 3 120 heures payées par l'employeur, sa rémunération est portée à 85 % du salaire horaire de base du salarié permanent.

**Augmentation générale**

**2 janv. 2006**   **1<sup>er</sup> janv. 2007**   **7 janv. 2008**   **5 janv. 2009**

2 %	2,4 %	2,4 %	3 %
-----	-------	-------	-----

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, incluant le temps supplémentaire, les primes et les allocations prévues, et ce, pour toutes les heures travaillées et/ou payées dans la période du 2 janvier 2006 au 28 mars 2006. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 28 mars 2006.

• **Indemnité de vie chère**

**Référence :** Statistique Canada, IPC Montréal, 1986 = 100

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

**Mode de calcul**

**2007**

Si l'augmentation de l'IPC de décembre 2007 par rapport à celui de décembre 2006 excède 3 %, l'excédent est payé jusqu'à un maximum de 1 %.

**2008-2009**

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

**Mode de paiement**

Le pourcentage en excédent, s'il y a lieu, est intégré aux taux de salaire les 31 décembre 2007, 31 décembre 2008 et 31 décembre 2009 respectivement.

• **Primes**

**Soir :** (0,53 \$) 0,54 \$/heure  
 — après 18 h

<u>1<sup>er</sup> janv. 2007</u>	<u>7 janv. 2008</u>
0,55 \$/heure	0,56 \$/heure

**5 janv. 2009**

0,58 \$/heure

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

**Transport de colis :** 0,40 \$/colis, maximum 10 colis sans excéder 80 livres/colis

**Amplitude**

15 % du taux horaire de base — de 9 h 01 à 10 h  
 50 % du taux horaire de base — de 10 h 01 à 12 h pour la période de temps excédant 10 heures jusqu'à la fin de l'assignation normale  
 50 % supplémentaire du taux horaire de base — de 12 h 01 à 12 h 30  
 15 % supplémentaire du taux horaire de base — de 12 h 31 à 12 h 45 jusqu'à la fin de l'assignation normale

**Déplacement :** 50 % du taux horaire de base/jour lorsque le déplacement excède 7 heures 30 minutes de temps travaillé/jour, en plus et indépendamment de la garantie minimale de 8 heures

**Chauffeur compagnon :** 0,50 \$/heure travaillée — lorsque, pendant son assignation normale, le chauffeur a un aspirant chauffeur ou un chauffeur en retour progressif

• **Allocations**

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

• **Jours fériés payés**

14 jours/année

• **Congés annuels payés**

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

**Congés supplémentaires**

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

Le salarié qui a 1 an et plus d'ancienneté a droit à un congé supplémentaire sans solde, d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines **[N]**.

• **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.

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse, la salariée a droit à 5 jours dont les 2 premiers sont payés **[N]**.

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

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

L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec n'est pas soustraite des indemnités à verser pour la salariée admissible.

**SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI**

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

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

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés

Le salarié a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée de 5 semaines continues **[N]**.

**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 N

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

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

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

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

Prime : le salarié paie (15 \$) 16,32 \$/sem./protection individuelle, 16,71 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, 17,11 \$/sem. au 1<sup>er</sup> juillet 2008, 17,62 \$/sem. au 1<sup>er</sup> juillet 2009 et (25 \$) 27,19 \$/sem./protection familiale, 27,84 \$/sem. au 1<sup>er</sup> juillet 2007, 28,51 \$/sem. au 1<sup>er</sup> juillet 2008, 29,37 \$/sem. au 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour défrayer prioritairement 100 % du coût de la prime d'assurance salaire de longue durée. L'employeur et le salarié paient respectivement 50 % du coût du régime de soins dentaires et du régime de soins oculaires.

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 40 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— retraité :

65 ans : 20 000 \$

66 ans : 16 000 \$

67 ans : 12 000 \$

68 ans : 9 600 \$

69 ans et plus : 7 500 \$\*

\* Le coût de cette couverture, jusqu'au décès, est assumé par l'employeur jusqu'à concurrence de 4 000\$/année pour l'ensemble des salariés retraités. Le paiement du solde est réparti entre tous les salariés permanents à l'emploi.

##### 2. Congés de maladie et/ou personnels

Au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 12 jours, dont 3 peuvent être pris à titre de congés personnels. Ces jours sont utilisés pour couvrir les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> journées d'absence pour cause de maladie, la 1<sup>re</sup> journée étant non rémunérée.

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

N.B. Pour la durée de la convention collective, un congé d'assiduité permet au salarié d'utiliser son crédit de maladie et une banque de temps afin de bénéficier de 1 ou 2 semaines de congés supplémentaires/année si 3 occurrences d'absence ou moins N.

##### 3. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

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

Début : 2<sup>e</sup> jour, accident; 4<sup>e</sup> jour, maladie

###### LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire normal indexé selon les augmentations de salaire prévues, pour une durée maximale de 52 semaines ou jusqu'à l'âge de la retraite, si nécessaire

Début : après les prestations de courte durée

#### 4. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur paie 8,6 % du salaire du salarié et le salarié paie 6,2 % de son salaire, 7 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le tout, tel que prévu au texte du régime de retraite.

16

### Marché C.D.L. Tellier (Montréal-Nord) et Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 — FTQ

21

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Commerces de détail – Aliments, boissons, médicaments et tabac
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : 91
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 50; hommes : 41
- **Statut de la convention** : première convention
- **Catégorie de personnel** : commerce
- **Échéance de la présente convention** : 12 mars 2009
- **Date de signature** : 10 mars 2006
- **Durée normale du travail**  
8 ou 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**  
1. Boucher 2

	13 mars 2006	12 mars 2007	10 mars 2008
début	/heure 8,00 \$	/heure 8,00 \$	/heure 8,00 \$
après 1 300 heures	8,50 \$	8,50 \$	8,50 \$

#### 2. Commis, 38 salariés

	13 mars 2006	12 mars 2007	10 mars 2008
min.	/heure 7,75 \$	/heure 7,75 \$	/heure 7,75 \$
max.	11,40 \$ <sup>1</sup>	11,65 \$ <sup>2</sup>	11,90 \$

<sup>1</sup> après 4 550 heures et 30 mois

<sup>2</sup> après 4 550 heures et 36 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures et 42 mois

#### 3. Boucher 1 et poissonnier

	13 mars 2006	12 mars 2007	10 mars 2008
min.	/heure 8,75 \$	/heure 8,75 \$	/heure 8,75 \$
max.	13,95 \$ <sup>1</sup>	14,25 \$ <sup>2</sup>	14,55 \$ <sup>3</sup>

<sup>1</sup> après 4 550 heures et 30 mois

<sup>2</sup> après 4 550 heures et 36 mois

<sup>3</sup> après 4 550 heures et 42 mois

#### Augmentation générale \*

12 mars 2007	10 mars 2008
2 %	2 %

\* sauf pour le boucher 2

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

• **Primes**

**Nuit** : 0,80 \$/heure

**Assistant-gérant de rayon** : 1 \$ minimum/heure

• **Allocations**

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

**Chaussures de sécurité** : fournies et remplacées par l'employeur lorsque requis

• **Jours fériés payés**

7 jours/année

**N.B.** Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité équivalant à .004 du salaire total gagné au cours des 12 mois précédent ledit congé.

• **Congés mobiles**

3 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 qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard 70 semaines après la fin de la grossesse. Ce congé inclut le congé parental prévu à 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 la ou le salarié justifie de 60 jours de service continu.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Le salarié à temps partiel qui au 1<sup>er</sup> janvier a cumulé dans les 12 mois précédents 1 300 heures travaillées a droit au plan d'assurances collectives pour les 12 mois qui suivent. Pour se qualifier dans les années subséquentes, le salarié doit conserver une moyenne de 1 300 heures travaillées.

**1. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié permanent qui a 3 mois et plus d'ancienneté a droit à 40 heures de congé de maladie/période 12 mois.

Les heures non utilisées sont monnayables le ou vers le 15 février de l'année suivante.

**2. Soins dentaires**

À compter du 11 septembre 2006, l'employeur verse à la caisse du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec 0,15 \$/heure/salarié, 0,17 \$/heure/salarié au 10 septembre 2007.

17

**La Ville de Drummondville  
et  
Le Syndicat des employés municipaux cols bleus de  
Drummondville — CSN**

- **Secteur d'activité de l'employeur** : Services des administrations locales
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (72) 76
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 4; hommes : 72
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : ouvriers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2003
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2009
- **Date de signature** : 20 mars 2006
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**Arénas**

40 heures/sem. — selon l'horaire de base préparé par l'employeur exclusivement pour l'homme d'entretien du Centre Marcel Dionne et l'Olympia Yvan Cournoyer

**Usine de traitement d'eau**

12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem. — opérateur 40 heures/semaine selon un horaire flexible comportant 2 jours de congé/période de 7 jours — préposé à l'entretien préventif

**Usine d'épuration d'eau**

moyenne de 40 heures/sem. — opérateur en épuration des eaux usées

**Opérateur aux piscines publiques et homme d'utilité à l'Hôtel de ville**

40 heures/semaine selon un horaire flexible comportant 2 jours de congé/période de 7 jours

**Brigadier scolaire**

15 heures/sem.

• **Salaires**

1. Journalier

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
min.	/heure 12,85 \$ (11,94 \$)	/heure 13,11 \$	/heure 13,37 \$	/heure 13,63 \$	/heure 13,90 \$
max.	18,34 \$ (17,04 \$)	18,71 \$	19,08 \$	19,46 \$	19,85 \$

## 2. Manœuvre spécialisé et autres salariés, 21 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
min. /heure	14,18 \$ (13,90 \$)	14,47 \$	14,76 \$	15,05 \$	15,35 \$
max. /heure	20,26 \$ (19,84 \$)	20,65 \$	21,07 \$	21,49 \$	21,92 \$

## 3. Préposé entretien préventif et préposé aqueduc/égout

	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
min. /heure	17,83 \$ (17,32 \$)	18,18 \$	18,55 \$	18,92 \$	19,30 \$
max. /heure	25,45 \$ (24,73 \$)	25,96 \$	26,48 \$	27,01 \$	27,55 \$

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

### Augmentation générale

1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006	1 <sup>er</sup> janv. 2007	1 <sup>er</sup> janv. 2008	1 <sup>er</sup> janv. 2009
1,9 %**	2 % 2 %*	2 % 2 %*	2 % 2,5 %*	2 % 2,5 %*

\* Brigadier scolaire.

\*\* Après l'application d'une équité interne pour la plupart des classifications.

### Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 20 mars 2006.

Cependant, le brigadier scolaire a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures travaillées dans la période du 29 août 2005 au 20 mars 2006.

### • Primes

**Horaire particulier :** 15 % du taux horaire normal du salarié — pour le temps travaillé en dehors de son horaire normal ou planifié

**Opération transport de neige :** 25 % du taux horaire normal du salarié

**Signaleur à pied devant la souffeuse :** 5 % du taux horaire du salarié

**Responsabilité :** 5 % du taux horaire normal — salarié placé en charge d'une équipe

**Paie de service :** le salarié a droit à l'équivalent d'une journée de salaire/tranche de 5 années de service complétées au 31 décembre jusqu'à un maximum de 5 jours. Le paiement est effectué avec la 1<sup>re</sup> paie de décembre au salarié alors en fonction.

### • Allocations

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

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

**Souliers et bottes de sécurité :** fournis par l'employeur lorsque requis

**Lunettes de sécurité de prescription :** 1 paire/période de 2 ans — sauf lorsqu'un besoin de remplacement est démontré

### Outils personnels :

300 \$/année — plombier et électricien  
(300 \$) 500 \$/année — mécanicien

### • Jours fériés payés

15 jours/année

**N.B.** Le brigadier scolaire a droit à 6 jours/année ainsi qu'à tous les jours de congé scolaire pendant la période de Noël et du Nouvel An et toutes les journées de congé pédagogique prévues au calendrier scolaire.

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4,0 %
3 ans	15 jours	6,0 %
(7) 6 ans	20 jours	8,0 %
8 ans	21 jours	8,4 %
9 ans	22 jours	8,8 %
11 ans	23 jours	9,2 %
13 ans	24 jours	9,6 %
15 ans	25 jours	10,0 %
17 ans	26 jours	10,4 %
19 ans	27 jours	10,8 %
21 ans	28 jours	11,2 %
23 ans	29 jours	11,6 %
25 ans	30 jours	12,0 %

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à des absences payées d'une durée maximale de 3 heures/visite chez un professionnel de la santé.

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 52 semaines qu'elle peut répartir à son gré à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour la naissance.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité doit le prolonger par un congé sans solde n'excédant pas 12 mois.

#### 2. Congé de paternité

Le salarié a droit à 5 jours payés consécutifs ou non dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence à la suite d'une naissance.

Le salarié a également droit à un congé sans solde d'au plus 5 semaines continues. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance. **[N]**

#### 3. Congé d'adoption

Le salarié a droit à 5 jours payés consécutifs ou non dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence à la suite d'une adoption.

#### 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 un enfant est assujéti à l'obligation 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.

**N.B.** Le salarié, qui prend un congé parental et qui se qualifie audit congé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, bénéficie des mêmes dispositions que celles prévues pour la salariée en congé de maternité, en y faisant les adaptations nécessaires.

D'autre part, les droits parentaux dont bénéficie le brigadier scolaire sont ceux prévus à la Loi sur les normes du travail.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

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

Prime : l'employeur paie 50 % du coût de l'assurance vie et de l'assurance maladie et 100 % du coût de l'assurance salaire de courte durée. Le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de longue durée.

**1. Assurance vie**

Indemnité :

- salarié : 55 000 \$
- conjoint : 10 000 \$
- enfant : 5 000 \$/enfant en autant qu'il rencontre les exigences prévues dans la police d'assurance

**2. Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours de congé de maladie non cumulatifs d'une année à l'autre.

Les jours non utilisés au 31 décembre de l'année sont monnayés à raison de 50 % du salaire normal à cette date.

**N.B.** Cependant, le salarié qui a encore à son crédit au 31 décembre de l'année des jours de congé de maladie et qui ne désire pas que ces jours lui soient payés, peut sur demande écrite, accumuler en banque le nombre de jours à son crédit jusqu'à un nombre total possible de 30 jours. Toutefois, cette accumulation n'est payable qu'au départ définitif du salarié, et ce, au taux normal à la date du départ.

D'autre part, le salarié qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, occupait un poste de brigadier dans le secteur Saint-Charles-de-Drummond a droit à 5 jours de congé en cas de maladie. Ces jours ne sont pas cumulatifs. Les jours non utilisés au 31 décembre sont monnayés au salarié à raison de 50 % de son salaire normal à cette date.

**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursements à 90 % des médicaments de prescription

**N.B.** Le salarié qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans continue de bénéficier du remboursement des médicaments jusqu'à l'âge maximum de 65 ans. En tel cas, la prime est assumée à 25 % par l'employeur et à 75 % par le salarié.

**4. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur s'engage à ne jamais contribuer pour un montant moindre que celui correspondant à la contribution normale du salarié. L'employeur s'engage également à maintenir sa contribution actuelle qui est de 10 %.

**La Ville de Laval  
et  
L'Alliance du personnel professionnel et administratif  
de Ville de Laval**

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (145) 152

- **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 73; hommes : 79

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : professionnel et administratif

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

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

- **Date de signature** : 8 mars 2006

- **Durée normale du travail**

5 jours/sem., 33,75 heures/sem.

- **Salaires**

1. Animateur/environnement et autres occupations

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/année	/année	/année
éch. 1	35 945 \$ (35 068 \$)	36 843 \$	37 764 \$
éch. 7	48 802 \$ (47 612 \$)	50 022 \$	51 273 \$

2. Agent événements spéciaux et autres occupations, 21 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/année	/année	/année
éch. 1	39 805 \$ (38 834 \$)	40 800 \$	41 820 \$
éch. 7	54 045 \$ (52 727 \$)	55 396 \$	56 781 \$

3. Avocat

	1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
	/année	/année	/année
éch. 0	36 597 \$ (35 704 \$)	37 512 \$	38 450 \$
éch. 15	84 749 \$ (82 682 \$)	86 868 \$	89 040 \$

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> janv. 2004	1 <sup>er</sup> janv. 2005	1 <sup>er</sup> janv. 2006
2,5 %	2,5 %	2,5 %

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi de la Ville le 8 mars 2006, le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et les successions des salariés décédés ont droit à la rétroactivité des salaires pour les heures normales payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le montant est payable dans les 45 jours suivant le 8 mars 2006.

- **Primes**

**Disponibilité :**

(43,40 \$/période de 24 heures)  
(13,02 \$/jour — un jour travaillé selon l'horaire de travail)

	1 <sup>er</sup> janv. 2006
1,91 \$/heure	1,96 \$/heure

**Éloignement** : 50 % du traitement normal

**Affectation extérieure aux activités professionnelles** : 20 % du traitement normal

- **Allocations**

**Uniformes et équipement de travail** : fournis par l'employeur lorsque requis

- **Jours fériés payés**

15 jours + 3 demi-journées/année

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	15,0 jours	taux normal
3 ans	20,0 jours	taux normal
8 ans	25,0 jours	taux normal
16 ans	25,5 jours	taux normal
17 ans	26,0 jours	taux normal
18 ans	26,5 jours	taux normal
19 ans	27,0 jours	taux normal
20 ans	27,5 jours	taux normal
21 ans	28,0 jours	taux normal
22 ans	28,5 jours	taux normal
23 ans	29,0 jours	taux normal
24 ans	29,5 jours	taux normal
25 ans	30,0 jours	taux normal

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

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

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

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

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés et 3 jours sans solde

- 3. **Congé d'adoption**

2 jours payés et 3 jours sans solde

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

- 4. **Congé parental**

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

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Prime : payée à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié pour une assurance vie de base de 25 000 \$, une assurance salaire de courte durée et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires. Le salarié assume le coût du régime complémentaire d'assurance vie.

- 1. **Congés de maladie**

Au mois de janvier de chaque année, le salarié permanent a droit à un crédit de 15 jours. Ces jours sont payés d'avance avant le 31 janvier de chaque année. Les jours non utilisés sont remboursés en fin d'année au dernier taux de salaire.

- 2. **Assurance salaire**

- COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire normal pour une durée maximale de 26 semaines incluant le solde au début d'invalidité du crédit annuel de maladie

Début : après l'épuisement des congés de maladie

- LONGUE DURÉE

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

- 3. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec des modifications.

## 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.

26

### 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.*